

**MUNKAERŐPIACI TÜKÖR
2006**

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága

FAZEKAS KÁROLY – igazgató, MTA Közgazdaságtudományi Intézet • FREY MÁRIA – tudományos tanácsadó, Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály • KÖLLŐ JÁNOS – tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaságtudományi Intézet • LAKATOS JUDIT – főosztályvezető, Központi Statisztikai Hivatal • LÁZÁR GYÖRGY – főosztályvezető, Foglalkoztatási Hivatal • NAGY GYULA – egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Sorozatszerkesztő

FAZEKAS KÁROLY

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

2006

SZERKESZTETTE
FAZEKAS KÁROLY ÉS KÉZDI GÁBOR

MTA KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI INTÉZET
ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY
BUDAPEST, 2006

A kiadó címe:
MTA Közgazdaságtudományi Intézet
1112 Budapest, Budaörsi út 45.
A kiadvány megrendelhető:
Nyíri Józsefnétől, a kiadó címén
e-mail: nyiri@econ.core.hu
telefon: (06-1) 309-2652
telefax: (06-1) 309-2650

Copyright © MTA Közgazdaságtudományi Intézet,
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2006

ISSN 1586-460X

Felelős kiadó: Fazekas Károly
Olvasószerkesztő: Patkós Anna
Nyomdai előkészítés: font.hu
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic
Készült az ETO-Print Nyomdaipari Kft-ben
Felelős vezető: Balogh Mihály

TARTALOM

Előszó	9
Munkapiaci trendek Magyarországon, 2005 (<i>Fazekas Károly és Telegdy Álmos</i>)	13
Bevezető	15
1. Foglalkoztatottság, inaktivitás	15
2. Munkanélküliség.....	17
3. Bérek.....	21
4. Területi különbségek a foglalkoztatásban, a munkanélküliségben és a bérekben.....	24
Összefoglalás.....	26
Hivatkozások	27
Közelkép: Bérek, keresetek, jövedelmek	29
Bevezető (<i>Galasi Péter és Kézdi Gábor</i>)	31
1. Bérek és béren kívüli juttatások (<i>Horváth Hedvig – Hudomiet Péter – Kézdi Gábor</i>)	36
2. Vállalatok közti bérkülönbségek dinamikája (<i>Kőrösi Gábor</i>)	48
3. A közalkalmazotti béremelések hatásai a köz- és magánszféra közötti bérkülönbségekre (<i>Telegdy Álmos</i>)	60
4. Regionális kereseti és bérkölttségkülönbségek (<i>Szabó Péter András</i>)	70
5. A diplomások keresete 1992–2005-ben (<i>Kertesi Gábor – Köllő János</i>) ...	80
6. A közoktatásban foglalkoztatottak keresetének és összetételének változása (<i>Varga Júlia</i>)	88
7. „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól napjainkig (<i>Csillag Márton</i>)	100
8. Pályakezdő diplomások keresetének alakulása – az iskolázottság, a képzettség, valamint a túlképzés–alulképzés szerepe (<i>Galasi Péter</i>) ...	107
Hivatkozások	130
A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete (<i>Frey Mária</i>)	133
1. Munkanélküliek keresetpótló támogatása	135
1.1. Vállalkozói járulék és járadék.....	138
1.2. A munkanélküli ellátórendszer átalakítása.....	139
1.3. Álláskeresőként való nyilvántartásba vétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál	143
1.4. Az új szabályok alkalmazásának tapasztalatai	144

2. Aktív munkaerőpiaci politikák.....	145
2.1. Foglalkoztatást elősegítő és képzési támogatások a Munkaerőpiaci Alapból.....	145
2.2. A „100 lépés program”	147
2.3. A foglalkoztatást elősegítő támogatási rendszer átalakítása.....	149
Melléklet.....	154
Statisztikai adatok	159
1. Alapvető gazdasági adatok.....	161
2. Népesség.....	162
3. Gazdasági aktivitás.....	165
4. Foglalkoztatottak	173
5. Munkanélküliek	183
6. Keresetek	199
7. Oktatás	216
8. Munkaerőkereslet.....	220
9. Regionális különbségek	224
10. Migráció	232
11. Munkaügyi kapcsolatok.....	234
12. Nemzetközi adatok.....	236
13. A fontosabb adatok forrásai	239
Munkapiaci kutatások. Válogatott bibliográfia	245
Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke	263

A kötet szerzői

CSILLAG MÁRTON, Université Toulouse

FAZEKAS KÁROLY, MTA Közgazdaságtudományi Intézet

FREY MÁRIA, Foglalkoztatási Hivatal

GALASI PÉTER, Budapesti Corvinus Egyetem

HOFFER ÁGNES, Budapesti Corvinus Egyetem

HORVÁTH HEDVIG, Budapesti Corvinus Egyetem

HUDOMIET PÉTER, Budapesti Corvinus Egyetem

KERTESI GÁBOR, MTA Közgazdaságtudományi Intézet

KÉZDI GÁBOR, Közép-Európai Egyetem

KÖLLŐ JÁNOS, MTA Közgazdaságtudományi Intézet

KÖRÖSI GÁBOR, MTA Közgazdaságtudományi Intézet

LAKATOS JUDIT, Központi Statisztikai Hivatal

LÁZÁR GYÖRGY, Foglalkoztatási Hivatal

SÁNDOR ZSUZSA, MTA Közgazdaságtudományi Intézet

SZABÓ PÉTER ANDRÁS, Pénzügyminisztérium

TELEGDY ÁLMOS, MTA Közgazdaságtudományi Intézet

VARGA JÚLIA, Budapesti Corvinus Egyetem

ELŐSZÓ

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával 2000-ben indítottuk el a *Munkaerőpiaci tükrök* című évkönyvsorozatot. Kezdetről fogva arra törekedtünk, hogy az államigazgatás, a foglalkoztatási szolgálat szervezetei, az önkormányzatok, a civil szervezetek, az oktatási intézmények és kutatóintézetek, valamint nem utolsósorban az írott és elektronikus sajtó munkatársai napi munkájukban jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a munkapiaci kutatások friss eredményeiről. Az idén is olyan kiadvány összeállítására törekedtünk, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján, közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben mutatja be a magyarországi munkapiaci folyamatok jellemzőit és belső összefüggéseit. A kiadvány öt fő részből áll.

1. Munkapiaci trendek Magyarországon, 2005

A kötetet bevezető tanulmány első két része összefoglalja a munkapiaci aktivitás: a foglalkoztatás, az inaktivitás és a munkanélküliség alakulását Magyarországon 2005-ben. A tanulmány harmadik része a bérek, a negyedik rész a területi különbségek alakulását elemzi. A hagyományosan alacsony aktivitás Magyarországon 2005-ben sem változott számottevő mértékben. Az aktivitási ráta ugyan 0,7 százalékponttal növekedett, de mivel a foglalkoztatottak száma alig bővült, a rátát döntően a növekvő munkanélküliség emelte. A 2005. év legfontosabb munkapiaci változása a munkanélküliek számának a megugrása volt. Ez több mint egy százalékpontos növekedést idézett elő a munkanélküliségi rátában, ami majdnem elérte az Európai Unió átlagát. Az adatok szerint a munkanélküliségbe való áramlás a foglalkoztatottak, valamint az inaktívak közül hasonló arányban történt. A tények nem támasztják alá azt a nézetet, hogy a munkanélküliség növekedését döntően az inaktivitásból a munkaerőpiacra való visszaáramlás okozta. A másik változás a közalkalmazottak számának csökkenése volt, a harmadik pedig a bérek további emelkedése. Ez utóbbit a közalkalmazottak béreinek növelése indukálta. A 2006. májusi parlamenti választások óta érvénybe lépett megszorító csomag – ami a tízszeres költségvetési hiányt igyekszik csökkenteni – valószínűleg tovább növeli majd a munkanélküliséget, valamint tovább csökkenti a közalkalmazottak számát, és visszafogja a bérek növekedését is. Az elkövet-

kező években valószínűleg a foglalkoztatási feszültségek enyhítése, a munkanélküliség csökkentése lesz a kormány egyik legfontosabb teendője.

2. Közelkép

A Munkaerőpiaci tükör legelső, 2000. évi kötetének Közelkép című fejezete a magyarországi béralakulást a rendszerváltástól az ezredfordulóig tekintette át (*Köllő, 2000*). A fejezet a magyar szakirodalomban lényegében elsőként vállalkozott arra, hogy a rendszerváltást követő legfontosabb változásokkal foglalkozó kutatási eredményeket csokorba gyűjtse, és alkalmas formában elrendezve a szakmai közönség elé tárja. Öt év múltán időszerűnek tűnik az újabb kutatási fejlemények bemutatása, s az elmúlt időszakban született eredmények közre adása. Ezek igen sokfélék, a fejezet nyolc tanulmánya a számos nagy horderejű kérdés – legalább részleges – megválaszolására vállalkozik.

A fejezet első tanulmánya a béreken és pénzbeli jutalmakon felüli juttatások szerepét vizsgálja a teljes munkajövedelmen belül, s két, egymással szorosan összefüggő kérdésre keresi a választ. Az első az, hogy kik miért és milyen típusú juttatásokat kapnak ma Magyarországon. A második kérdés az, hogyan befolyásolják a teljes munkajövedelmet (amely az egyéb juttatásokat is tartalmazza) azok a tényezők (nem, iskolai végzettség stb.), amelyeknek a szűkebben értelmezett keresetekre gyakorolt hatását oly sok tanulmány elemezte.

A második tanulmány a vállalatok közti bérkülönbségek dinamikáját elemzi, bemutatja, melyek voltak a vállalatok közti bérkülönbségek alakulását lényegesen meghatározó tényezők az elmúlt évtizedben, illetve melyek azok a tényezők, amelyek a nemzetközi irodalom alapján befolyásolhatták volna a bérek alakulását, de Magyarországon nem volt érdemi szerepük.

A harmadik tanulmány a közsférában dolgozók béremelésének a vállalati dolgozók béreire gyakorolt hatását, a közsféra és a magánszféra közötti bérkülönbségeket elemzi a 2000 és 2004 közötti időszakban, amelynek a közepén, 2002-ben a közalkalmazottak béreit jócskán megemelték, s ennek következtében ezek átlagbére reálértékben 35 százalékkal nőtt. Az emelés hatására az átlagos bér a közsférában 15 százalékkal lett magasabb, mint a versenyszférában.

A negyedik tanulmányban a regionális kereseti és bérköltség-különbségek 1998 és 2003/2004 közötti alakulásáról lesz szó, különös tekintettel a bérköltségek különbségeinek vidékfejlesztés szempontjából lényeges szempontjaira.

A magyar munkaerőpiac aktuális kérdése a diplomák piaci értékének időbeli alakulása. Az ötödik tanulmány koréves és korcsoportos bontású foglalkoztatási és bér adatok segítségével vizsgálja az esetleges diplomás túlképzés tüneteit 1995 és 2004 között.

A közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének változása a hatodik tanulmány témája. Ennek jelentőségét elsősorban az adja, hogy a nemzetgazdaság rendelkezésére álló munkaerő-állomány minőségének egyik

fontos tényezője a tanárok minősége, ami jelentősen befolyásolja a tanulók teljesítményét, s hogy a jó képességű és megfelelően képzett tanárok közoktatásba való vonzása és ott tartása a fejlett országok egy részében is egyre nagyobb nehézségekbe ütközik, mivel a tanári pálya relatív kereseti helyzete romlott az elmúlt 20–30 évben.

A hetedik tanulmány a férfi–női kereseti különbségek alakulását vizsgálja az 1986 és 2002 közötti időszakban különös tekintettel a foglalkozási és vállalati szintű szegregációra.

Végül a fejezet utolsó tanulmánya a pályakezdő diplomások keresetének alakulásáról szól. A felsőoktatásban 1998-ban diplomát szerzett fiatalok 1999 őszi és 2004 eleji, valamint az 1999-ben végzettek 2000 őszi és 2004 eleji kereseteit, illetve a keresetek alakulásának legfontosabb meghatározó tényezőit vizsgálja meg, különös tekintettel a két megfigyelési időpont között lezajlott emberi tőkébe történő beruházások keresetnövelő hatására.

3. A jogszabályi és intézményi környezet változásai

A *Munkaerőpiaci tükör* korábbi számaiban évről évre bemutattuk, hogy az előző kötet megjelenése óta eltelt időszakban a munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetében milyen indokkal és motivációval milyen változások következtek be. Idén is arra törekedtünk, hogy a változások ismertetése helyett az aktuális szabályokat mutassuk be, azok áttekinthetősége és nyomon követhetősége érdekében. A tanulmányban – terjedelmi okok miatt – csak a *munkanélküliek ellátásával és az aktív munkapiaci politikával* foglalkozunk. Ismertetjük az elmúlt év során született törvényeket, törvénymódosításokat. Nem csupán az új jogszabályok és intézmények bemutatására törekszünk. Ahol lehetséges, utalunk az intézkedések fogadtatására és hatásaira. Bemutatjuk a vállalkozói járulék és járadék szabályait, a munkanélküli-ellátó rendszer jellemzőit és az álláskeresőként való nyilvántartásba vétel legfontosabb szabályait. Kitérünk az új szabályok alkalmazásának tapasztalataira. A tanulmány második részében összefoglaljuk a „100 lépés program” legfontosabb részeit, a *foglalkoztatást elősegítő támogatási rendszer átalakításának legfontosabb jellemzőit*.

4. Statisztikai adatok

Ez a fejezet részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkapiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, a munkaügyi kapcsolatok jellemzőiről és néhány munkapiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról. Figyelembe véve, hogy az idei kötet *Közelkép* fejezete a bérek és keresetek jellemzőivel foglalkozik, a korábbi kötetekben is megjelent, a bérek alakulására

vonatkozó táblázatokat további, a magyarországi helyzetet részletesen bemutató táblázatokkal egészítettük ki. A táblázatokban közölt információk áttekintésének, értékelésének megkönnyítésére a legfontosabb összefüggéseket grafikonok és térképek segítségével is ábrázoljuk. A fejezet végén ismertetjük a legfontosabb adatforrásokat.

5. Bibliográfia

A *Munkaerőpiaci tükör* első kötetében válogatásokat készítettünk a magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok 1992 és 1999 között megjelent munkagazdaságtani kérdésekkel foglalkozó cikkeiből. A második kötetben válogatást adtunk közre 1) az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, 2) az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkekből, 3) az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. A harmadik kötetben kiegészítettük a korábbi válogatásokat a 2001 októbere és 2002 októbere között megjelent publikációkkal, az 1992 és 2002 között külföldön megjelent és a magyarországi munkaerőpiaccal foglalkozó könyvekkel és könyvrészletekkel, valamint tovább bővítettük a publikációk körét, válogatva azokból az 1990-es években megjelent műhelytanulmányokból, amelyeket sorozataikban magyarországi és külföldi kutatóintézetek, intézmények tettek közzé. A *Munkaerőpiaci tükör* 2003 óta megjelent köteteiben friss publikációkkal egészítettük ki a korábbi válogatásokat. Jelen – immár hetedik – kötetünkben a korábbi évekkel azonos műfaji bontásban adjuk közre a témába vágó legújabb szakirodalmat.

* * *

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az *MTA Közgazdaságtudományi Intézet*, a *Központi Statisztikai Hivatal*, a *Budapesti Corvinus Egyetem emberi erőforrás tanszékének*, a *Foglalkoztatási Szolgálat*, a *Szociális és Munkaügyi Minisztérium* munkatársainak a kötet szerkesztésében, az egyes részanyagok elkészítésében végzett munkáját. Köszönetet mondunk a *Munkaerőpiaci Alap* irányítótestületének, az *Országos Foglalkoztatási Közalapítvány* kuratóriumának az előző kötetekhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

Hivatkozás

KÖLLŐ JÁNOS (szerk.) (2000): Közelkép. Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör*, 2000. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest. 35–148. o.

**MUNKAPIACI TRENDEK
MAGYARORSZÁGON, 2005**

FAZEKAS KÁROLY ÉS TELEGDY ÁLMOS

Bevezető

1. Foglalkoztatottság, inaktivitás

2. Munkanélküliség

3. Bérek

4. Területi különbségek a foglalkoztatásban, a munkanélküliségben és a bérekben

Összefoglalás

Hivatkozások

BEVEZETŐ

A 2005. évet számos makrogazdasági jellemző alapján sikeres évként könyvelhetjük el. A bruttó hazai termék 4,3 százalékkal nőtt, meghaladva az előző évi 3,8 százalékot. A 3,6 százalékos infláció pedig a rendszerváltás óta mért legalacsonyabb érték. A beruházások volumene 6,4 százalékkal bővült, ami elmaradt ugyan az előző évi 9,1 százaléktól, de némileg meghaladta az előző négy év átlagát.¹ A kedvező adatok azonban nem kendőzhetik el, hogy a tartóhatatlan 8–10 százalékos államháztartási hiány veszélyezteti az ország pénzügyi stabilitását, elkerülhetetlen a mélyreható kiigazítás, valamint a nagy elosztórendszerek strukturális átalakítása.

A munkaerőpiacon két figyelemre méltó változást figyelhetünk meg. Hasonlóan 2004-hez, a közalkalmazottak száma tovább csökkent. A hagyományosan alacsony aktivitási ráta valamelyest nőtt, de ezt – sajnálatos módon – nem a foglalkoztatottak, hanem a munkanélküliek számának növekedése váltotta ki. A továbbiakban bemutatjuk az aktivitás, foglalkoztatottság, valamint a munkanélküliség alakulását. A munkanélküliség jelentős mértékben, több mint egy százalékponttal növekedett 2005-ben, ennek okaival részletesebben foglalkozunk. A bevezető második felében a bérek, illetve a munkaerőpiac regionális különbségeit tárgyaljuk. 2005 munkaerőpiacának bemutatásakor az ok-okozati összefüggéseket csak felvetjük, de nem támasztjuk alá részletes elemzéssel.

1. FOGLALKOZTATOTTSÁG, INAKTIVITÁS

A hagyományosan alacsony aktivitás Magyarországon 2005-ben sem változott számottevő mértékben. A 7 millió 720 ezer fős 15–74 év közötti népességből csupán 4 millió 205 ezer 400 fő volt aktív a munkaerőpiacon, ami 54,5 százalékos aktivitási rátát jelent (*1. táblázat*).² Egy évvel korábban az aktivitási ráta 0,7 százalékponttal volt alacsonyabb, vagyis 2005-ben 52 100-zal többen voltak aktívak, mint 2004-ben. A férfiak aktivitási rátája 61,7 százalék, a nőké pedig mindössze 47,8 százalék volt. A 14 százalékos különbség a fér-

1 A tanulmányban felhasznált adatok központi forrása Központi Statisztikai Hivatal (KSH) Stadat-rendszere. Amennyiben más forrást használtunk fel, ez jelezzük a szövegben. Köszönjük Nagy Gyulának a tranzíciós mátrixok kiszámításában nyújtott segítségét.

2 A foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet meghatározásait követik. Ezek szerint foglalkoztatottnak az számít, aki legalább egy órát dolgozott pénzért vagy természetbeni jutatásért a referenciahéten. A foglalkoztatási ráta a foglalkoztatottak aránya a munkakorú népességben (a KSH szerint ez a 15–74 éves populáció). Az munkanélküli, aki nem dolgozott a referenciahéten, szeretne dolgozni, és más tényezők nem akadályozzák, hogy munkába álljon, valamint aktívan keres munkát. A munkanélküliségi ráta a munkanélküliek aránya az aktív népességen belül (amely egyenlő a foglalkoztatottak és a munkanélküliek sokaságával). Inaktív az, aki nem aktív.

fiak és nők között megfelel az Európai Unióban jellemző értéknek: az EU-25 tagállamában átlagosan 15,2 százalékkal aktívabbak a férfiak, mint a nők (Eurostat). Bár a magyarországi adatok nem ugyanazokra a korcsoportokra vonatkoznak, mint az Eurostaté (azok a 15–64 év közötti népességgel számolnak), a két szám közelsége jelzi, hogy a magyar munkaerőpiac a férfiak és nők aktivitási különbsége szempontjából az EU átlagához hasonlóan viselkedik. Mindkét nem aktivitási rátája nőtt valamelyest 2004-hez képest: a férfiaké 0,5, a nőké 0,8 százalékponttal.

1. táblázat: Foglalkoztatottság, aktivitás és munkanélküliség

Év	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Aktív	Inaktív	Foglalkoztatási ráta	Munkanélküliségi ráta	Aktivitási ráta
	ezer fő				százalék		
Együtt							
2004	3900,4	252,9	4153,3	3567,9	50,5	6,1	53,8
2005	3901,5	303,9	4205,4	3517,1	50,5	7,2	54,5
Férfiak							
2004	2117,3	136,8	2254,1	1426,9	57,5	6,1	61,2
2005	2116,1	159,1	2275,2	1409,7	57,4	7,0	61,7
Nők							
2004	1783,1	116,1	1899,2	2141,0	44,1	6,1	47,0
2005	1785,4	144,8	1930,2	2107,4	44,2	7,5	47,8

Forrás: KSH Stadat-rendszer. Az adatok a 15–74 éves népességre vonatkoznak.

A foglalkoztatottak száma 3 millió 901 ezer 500 volt 2005-ben, a foglalkoztatási ráta pedig alig volt magasabb, mint 50 százalék, ami pontosan megegyezik a 2004. évi rátával. A nemek közti különbségeket nagyrészt a foglalkoztatási ráta generálja: míg a férfiak 57,4 százalékanak volt munkahelye, a nők között ez az arány 44,2 százalék, és ezek a ráták sem változtak számottevően az előző évhez képest.

A foglalkoztatási ráta nemzetközi összehasonlításban igen alacsonynak számít. Az Eurostat adatai szerint a 15–64 év közötti lakosságra vonatkoztatott ráta 56,9 százalék volt 2005-ben, ami 7 százalékponttal alacsonyabb, mint az Uniós átlag. Magyarországnál alacsonyabb foglalkoztatási rátája Máltának (53,9) és Lengyelországnak (52,8) van az uniós országok közül, valamint Bulgáriának és Horvátországnak (55,8 és 55 százalék).

A foglalkoztatottak körében az alkalmazotti-önfoglalkoztatotti arány 70:30 százalék volt, s az alkalmazottak 29,5 százaléka a közszférában dolgozott. A munkahelyteremtés dinamikája a köz- és a magánszférában nagyon különbözött egymástól. A magánszférában 2004 és 2005 között nettó 4200 új munkahelyet teremtettek, ezzel szemben a közszférában 10 700 munkahely szűnt meg. A nettó 6500 munkahely megszűnését a nemzetgazdaság szintjén ellensúlyozta a mintegy 7600 új önfoglalkoztatott, s így végül 1100-zal nőtt a foglalkoztatottak száma. Arra sajnos nincs statisztika, hogy az önfog-

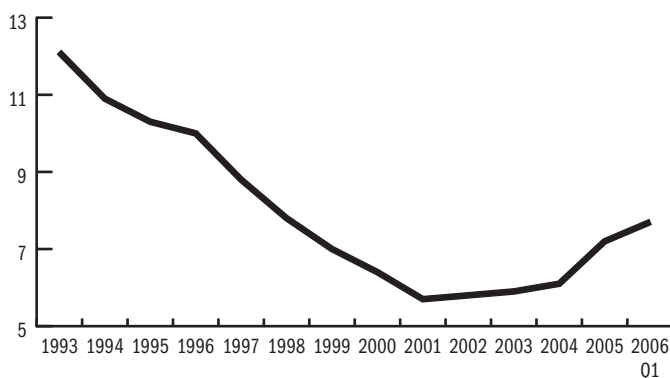
lalkoztatottak új belépők-e a munkaerőpiacra, vagy státust váltottak, és alkalmazottból lettek önfoglalkoztatottá.

Mivel a foglalkoztatottak száma alig bővült, az aktivitási rátát a növekvő munkanélküliség emelte: egy év alatt 253 ezerről 304 ezerre nőtt a munkanélküliek száma. Az ötvenezer új munkanélküli 7,2 százalékra emelte a munkanélküliségi rátát, ami 1,1 százalékpontos növekedést jelent az előző évhez képest. Mindkét nem munkanélküliségi rátája jócskán megnőtt, a férfiaké 0,9 százalékponttal, a nőké pedig 1,4-del. Mivel 2005-ben ez volt a legfontosabb változás a munkaerőpiacon, áttekintjük lehetséges okait.

2. MUNKANÉLKÜLISÉG

Több évig tartó csökkenés, majd stagnálás után a munkanélkülisége ráta megnőtt 2005-ben. Amint ezt az 1. ábra bemutatja, a munkanélkülisége ráta 1993-ban 12,1 százalék volt, és ez a magas ráta nyolc év alatt folyamatosan csökkent, elérve a 5,7 százalékot 2001-ben. Az ezt követő három évben a munkanélküliség nagyon lassan, de növekedni kezdett: 2004-ig csupán fél százalékpontot. 2005-ben azonban a ráta több mint egy százalékpontot nőtt, és elérte a 7,2 százalékos szintet (a következő év első negyedében pedig 7,7 %-ra ugrott). A magyar munkanélküliségi ráta még mindig alacsonyabb, mint az Európai Unió átlagos 8,8 százalékos rátája (Eurostat), de aggodalomra ad okot gyors növekedése, valamint az, hogy a növekedés a bruttó hazai termék 4,3 százalékos bővülése mellett következett be. A közép-kelet európai országok közül csak Szlovéniában kisebb a munkanélküliek aránya, ahol a munkanélküliségi ráta 6,5 százalék volt 2005-ben.

1. ábra: A munkanélküliségi ráta, 1993–2005 (százalék)



Forrás: KSH Stadat-rendszer. Az adatok a 15–74 éves népességre vonatkoznak.

Kik munkanélküliek, és melyik társadalmi csoportnak munkanélküliségi rátája felelős a 2005. évi növekedésért? A 2. táblázat nemre, korra és végzettségre lebontva mutatja be a munkanélküliségi rátákat 2004-ben és 2005-ben, va-

lamint az éves változást. Amint azt már említettük, a nők rátája fél százalékponttal magasabb, mint a férfiaké, ami fél százalékpontos növekedéstöbbletnek a következménye. Kor szerint a munkanélküliségi ráta csökkenő tendenciát mutat: a 15–19 éves korosztályban az aktívak 34,9 százalékának nincs munkája, a 20–24 évesek 13,4 százalékának, a többi korosztályban pedig a munkanélküliségi ráta 6,5 és 4,8 százalék között mozog.

A munkanélküliségi ráta éves változása is azt jelzi, hogy a fiatal korosztályokat jobban sújtotta a munkanélküliség növekedése, mint az időseket. A legfiatalabb munkavállalók körében a ráta 2,9 százalékponttal nőtt, a 20–24 évesek között 4,1 és a 25–29 évesek között 1,7 százalékponttal. A 29 évnél idősebb munkavállalók rátája pedig kevesebb mint egy százalékponttal lett magasabb. A fiatalok magas rátája azt bizonyítja, hogy ehhez a korosztályhoz tartozók nagy elhelyezkedési gondokkal küzdenek. Ennek súlyos következményei lehetnek, mert ha egy fiatal tartósan elveszti kapcsolatát a munkaerőpiaccal – ami az egyik lehetséges következménye a hosszan tartó munkanélküliségnek –, akkor a társadalomra két költség is hárul. Növekszik az egyén várható segélyfüggősége, és kárba vész az iskolai évek alatt felhalmozott tudás értéke.

2. táblázat: A munkanélküliségi ráta nem, kor és iskolai végzettség szerint (százalék)

Megnevezés	2004	2005	Változás
Összesen	6,1	7,2	1,1
Nem			
Férfi	6,1	7,0	0,9
Nő	6,1	7,5	1,4
Kor			
15–19	34,9	37,8	2,9
20–24	13,4	17,5	4,1
25–29	6,5	8,2	1,7
30–39	6,0	6,8	0,8
40–49	5,0	5,7	0,7
50–59	3,9	4,8	0,9
Végzettség			
Nyolc osztály vagy kevesebb	12,3	15,6	3,3
Szakiskola	6,9	7,4	0,5
Érettségi	4,7	4,9	0,2
Egyetem	2,3	2,3	0,0

Forrás: KSH (2005), (2006), KSH Stadat-rendszer. Az adatok a 15–74 éves népességre vonatkoznak.

Tudnunk kell azonban, hogy a fiatalok esetében a munkanélküliségi ráta alakulása önmagában nem jellemzi megfelelően az elhelyezkedési nehézségek növekedését vagy csökkenését. Ennek oka, hogy ezekben a korosztályokban magas és időben változó az inaktívak – elsősorban a tanulók – aránya, ami szintén befolyásolja a munkanélküliségi rátát (lásd 2. lábjegyzet). Az adatok szerint 2005-ben valóban növekedtek a fiatalok elhelyezkedési nehézségei. A

15–24 éves korosztályban a munkanélküliek aránya 4,3 százalékról 5,3 százalékra növekedett. Miközben a korosztály létszáma 25 ezer fővel csökkent, a munkanélküliek száma 11 ezer fővel – mintegy 20 százalékkal – növekedett. A nappali tagozatos tanulók száma 2005-ben kismértékben valóban növekedett (+2700 fő) némileg csökkent viszont az egyéb okból inaktívak létszáma (–1500 fő).

3. táblázat: A 15–24 évesek gazdasági aktivitása nemek szerint, 2003–2005 (ezer fő)

Év	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Inaktívak					Népesség
			Nyugdíjban	Gyesben, gyedben, gyetben	Nappali tagozatos tanuló	Egyéb indok	Összesen	
			részesül					
2003	355,5	54,9	6,4	46,6	705,1	162,9	921,0	1331,4
2004	305,8	55,9	7,3	40,0	708,6	178,6	934,5	1296,2
2005	277,4	66,9	6,1	37,4	711,3	171,9	926,7	1271,0

Forrás: KSH Munkaerőfelvétel.

A munkanélküliség és a legmagasabb iskolai végzettség negatívan korrelál egymással. Amíg a legfeljebb nyolc osztályt és szakiskolát végzettek körében a munkanélküliségi ráta 15,6, valamint 7,4 százalék, az érettségizetteké 4,9, és a felsőfokú képzettséggel rendelkezőké pedig csupán 2,3 százalék. A munkanélküliség növekedése egyértelműen az alacsony képzettségűeket sújtotta leginkább, mivel a legkevésbé képzetek rátája 3,3 százalékpontot nőtt. A szakiskolával rendelkezőké fél százalékpontot emelkedett, az ennél magasabb képzettségűeké pedig nem változott.

A munkanélküliség fontos jellemzője az, hogy milyen hosszú ideig tart. Rövid munkanélküliségi időtartamnak az lehet az oka, hogy a dolgozók egy része munkahelyváltás esetén szükségszerűen munkanélküli egy ideig, mivel időbe telik új munkahelyet találni. A rövid munkanélküliség jelenléte a gazdaságban még hasznos is lehet, mivel fegyelmező ereje van: ha a munkavállaló tudja, hogy nem könnyű elhelyezkedni, jobban megbecsüli állását. Ezzel szemben a hosszan tartó munkanélküliség számos negatív hatással jár. A munkát kereső elveszítheti hitét abban, hogy valaha még alkalmazták, abbahagyhatja a keresést, és ezáltal inaktívvá válik. Szakértelmének egy részét is elveszítheti, ha hosszú ideig nem dolgozik. Nem utolsósorban a hosszú munkanélküliség megbélyegezheti az egyént, mivel a munkaadók úgy vélekedhetnek, hogy ha valaki hosszú ideig nem talált munkát, az valószínűleg nem jó munkaerő. Sajnos, a munkanélküliség időtartama Magyarországon hosszú, amint ezt a 4. táblázat bizonyítja. 2005-ben a munkanélküliek csupán öt százaléka talált munkát egy hónapon belül, és 16,5 százaléka 1–3 hónap alatt; 41,6 százalékuk több mint egy évig volt munkanélküli, és ezen belül 18,4 százalék több mint két évig. A munkanélküliség hossza keveset változott 2004-hez képest. Azok aránya, akik több mint egy éve keresnek munkát valamelyest nőtt.

4. táblázat: A munkanélküliség időtartama

Munkanélküliség időtartama (hónap)	2004		2005	
	Munkanélküli (ezer fő)	Százalék	Munkanélküli (ezer fő)	Százalék
1 hónapnál kevesebb	13,0	5,2	14,8	5,0
1-3	42,0	16,8	48,9	16,5
4-6	39,9	15,9	44,1	14,9
7-12	55,3	22,1	65,4	22,1
13-18	33,4	13,3	41,0	13,9
19-24	19,6	7,8	27,4	9,3
25 hónap vagy több	47,2	18,8	54,3	18,4
Összesen	250,4	100,0	295,9	100,0

Forrás: KSH (2005), (2006). Az adatok a teljes 15–74 éves népességre vonatkoznak.

Az adatok tehát azt bizonyítják, hogy a munkanélküliségi ráta 1,1 százalékpontos növekedése döntően a nők, a fiatalok és az alacsonyan képzettek körében végbement munkanélküliség-növekedésre vezethető vissza. De mi az oka a munkanélküliség növekedésének? Erre a kérdésre nem könnyű választ adni. Most csupán megkíséreljük felvázolni – és ha mód van rá, adatokkal alátámasztani – a lehetséges okokat.

Elképzelhető, hogy technológiai változás ment végbe az országban, ami magasan képzett dolgozókat igényel, és ezért az alacsonyan képzettek iránti munkakereslet csökken. Az eddig bemutatott adatok ezt valamelyest alátámasztják, mivel a beruházások volumene bővült, és a munkanélküliségi ráta az alacsonyan képzettek, valamint a fiatal és emiatt csekély munkahelyi tapasztalattal rendelkező dolgozók körében nőtt elsősorban. Az is lehetséges, hogy az aggregált gazdasági növekedés ellenére recesszióban vannak azok az iparágak, amelyek hagyományosan alacsonyan képzett dolgozókat foglalkoztattak. Ennek egyik oka a megerősödött nemzetközi verseny lehet. A rendelkezésre álló aggregált adatok azonban nem támasztják alá ezt a hipotézist. Igaz, hogy a mezőgazdaságban a munkahelyek száma nettó tízezerrel, és az iparban 24 ezerrel csökkent, de a kereskedelembe 40 ezer, a vendéglátásban ötezer új munkahelyet teremtettek (KSH, 2006).

A munkaerőpiac kínálati oldala is befolyásolhatta a munkanélküliség növekedését, ha az inaktívak úgy döntöttek, hogy elkezdene aktívan munkát keresni. Ennek oka például az lehet, hogy valamilyen ok miatt úgy vélik, könnyebb munkát találni, például a kormány munkahelyteremtő politikái miatt. Tehát a munkanélküliek száma nem az elbocsátások miatt nő meg, hanem azért mert az inaktívak egy része kezd munkát keresni. Ezt vizsgáljuk meg a 5. táblázatban, ahol a foglalkoztatott–munkanélküli és inaktív–munkanélküli váltást mutatjuk be a foglalkoztatottak, illetve az inaktívak százalékában a 2004. I–IV. negyedév és a 2005. IV. negyedév között.³ Az adatok szerint a munkanélküliségbe való áramlás a foglalkoztatottak, valamint az inaktívak

3 A százalékokat úgy képezzük, hogy a 2005 IV. negyedben azon munkanélküliek számát, akik egy adott munkaerőpiaci státusból érkeztek (foglalkoztatottból vagy inaktívból) elosztjuk foglalkoztatottak, illetve az inaktívak számával a bázisévben.

közül hasonló arányban történt, és nem úgy tűnik, hogy az előző évekhez képest számottevően megnőtt volna az inaktív munkanélküliségbe való áramlása (vesd össze a Statisztikai adatok 5.3. ábráival).

5. táblázat: A foglalkoztatott–munkanélküli és inaktív–munkanélküli státusok közötti váltás (százalék)

	Foglalkoztatott–munkanélküli	Inaktív–munkanélküli
2004. IV. negyedév – 2005. IV. negyedév	2,0	1,6
2005. I. negyedév – 2005. IV. negyedév	1,4	1,4
2005. II. negyedév – 2005. IV. negyedév	1,3	1,7
2005. III. negyedév – 2005. IV. negyedév	0,1	0,1

Megjegyzés: A táblázat a foglalkoztatott–munkanélküli és inaktív–munkanélküli váltásokat mutatja be a foglalkoztatottak, illetve az inaktívak százalékában.

Forrás: KSH munkaerő-felvétele.

3. BÉREK

A teljes munkaidőben foglalkoztattak átlagos bruttó bére a nemzetgazdaságban 158 ezer 315 forint volt 2005-ben. A bérek 8,8 százalékkal voltak magasabbak, mint egy évvel korábban, amint azt a 6. táblázat bemutatja. Mivel a pénzromlás mértéke ez idő alatt 3,6 százalék volt, a reálbérek 4,3 százalékkal emelkedtek. A bérek mind a magán-, mind a közsférában növekedtek, de a változás mértéke igen eltérő volt. A magánszférában a bérek átlagosan 6,9 százalékkal nőttek, ami reálértékben csupán 3,3 százalékos növekedés, a közsférában a nominális növekedés majdnem 13 százalékos volt. Ezek szerint a közalkalmazottak reálbére több mint 7 százalékkal nőtt. A nettó bérek nemzetgazdasági szinten 1,3 százalékkal többet nőttek, mint a bruttó bérek, ami jelzi, hogy a jövedelemadó és a munkavállalói járulékok valamelyest csökkentek.

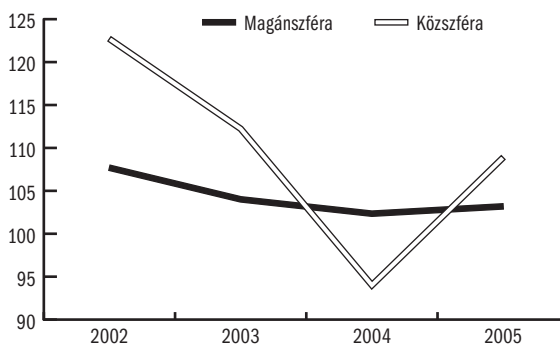
6. táblázat: Átlagos keresetek a nemzetgazdaságban, a magán- és a közsférában, 2005

Megnevezés	Összesen		Magánszféra		Közsféra	
	átlagbér	százalékos változás	átlagbér	százalékos változás	átlagbér	százalékos változás
Bruttó bér						
Összesen	158 315	8,8	148 520	6,9	182 172	12,8
Fizikai	102 668	6,9	102 651	6,0	103 737	12,4
Szellemi	222 768	9,6	238 213	7,1	207 981	12,7
Nettó bér						
Összesen	103 134	10,1	98 421	8,4	114 583	13,7
Fizikai	76 016	8,3	75 981	7,6	77 217	12,7
Szellemi	134 544	11,0	142 477	8,7	126 879	13,8

Forrás: KSH Stadat-rendszer. Az adatok a teljes munkaidőben dolgozókra vonatkoznak. A százalékos változás az előző évhez viszonyított.

A fizikai dolgozók bruttó átlagbére a szellemi dolgozók bérének felét sem érte el: a fizikai dolgozók 103 ezer forintot kerestek átlagosan, a szellemi dolgozók pedig 120 ezer forinttal többet. A bérkülönbségek is tovább nőttek a két kategória között, mivel a fizikai dolgozók bére hét százalékkal, a szellemi dolgozóké majdnem tíz százalékkal növekedett. Az átlagbérhez hasonlóan a nettó bérek még jobban nőttek, a fizikai dolgozóké 10, a szellemieké 11 százalékkal emelkedett. A különböző növekedési ütemek azt mutatják, hogy a munkát terhelő adók progresszívebbek lettek 2005-ben, mivel a nettó bérnövekmény nagyon hasonló az alacsony és a magas bérezésű dolgozók között, míg a bruttó növekmények igencsak különböznek. Magán- és közszférára lebontva, a fizikai és szellemi dolgozók bére nagyon hasonló arányban nőtt a két szektorban: a bruttó bér hat-hét százalékkal emelkedett a magánszférában, és 12–13 százalékkal bővült a közszférában.

2. ábra: A bértváltozás a magán- és a közszférában



Forrás: KSH Stadat rendszer. A béreket a fogyasztói ár-indexszel defláltuk.

A különböző növekedési ráták a magán- és közszférában nem meglepők, ha figyelembe vesszük, hogy a béreket más-más jelenségek befolyásolják. A magánszférában elsősorban a munkaerőpiac törvényszerűségei, például egy adott szakma iránti kereslet és kínálat, valamint a béralku a munkaadók és munkavállalók érdekszövetségei között, a közszférában pedig a politika a fő befolyásoló tényező. Ezt a 2. ábra is tükrözi, ahol a reálbér növekedési rátáit láthatjuk a két szektorban 2002 és 2005 között. A magánszférában a bérek 7,7 százalékkal nőttek 2002-ben, és növekedési rátájuk lassan csökkent 2005-ig, elérve a 3,2 százalékos szintet. A közszférában ezzel szemben a béradatok igen élénk mozgást mutatnak. 2002-ben és 2003-ban 23, illetve 12 százalékkal nőttek a bérek, ami a Medgyessy-kormány által a közszférában végrehajtott béremelésének a következménye.⁴ A következő évben azonban hat százalékkal csökkentek a közbérek, valószínűleg a magas költségvetési hiány következtében. 2005-ben viszont – a politikai ciklus végéhez közeledve – a bérek ismét nőttek, ezúttal 3,6 százalékkal. Az erőteljesen változó közbérek – amelyek való-

⁴ A majd 50 százalékos béremelés 2002 szeptemberében történt, és mivel éves átlagbéreket hasonlítottunk össze, a béremelés egy része a következő évben mutatkozik meg. A béremelés mértékéről és a relatív bérekre való hatásáról lásd a Közelkép 3. fejezetét.

szerűleg hatással vannak a magánszféra béreire – megnehezítik a döntéseket az egész gazdaságban, mivel senki sem láthatja előre, hogy milyen lesz a bérszint a közeli jövőben.

A 7. táblázat az átlagbérek abszolút szintjét és a reálbérek éves növekményét mutatja be iparágak szerint. Első ránézésre látható, hogy egyetlen iparágban sem csökkentek a bérek, de a növekmények igen eltérők. A legtöbb iparágban a növekmény kisebb, mint az 5,2 százalékos országos átlag, tehát a bérnövekedés néhány iparágban koncentrálódott – azokban, amelyekben a közszféra túlsúlyban van: az egészségügyben, a közigazgatásban és az oktatásban. Ezekben az iparágakban a reálbérek rendre 6,7, 8,9, valamint 9,9 százalékkal nőttek az előző évhez képest. Az olyan iparágakban, ahol a magánszféra van túlsúlyban, a bérek 0–4,7 százalékkal nőttek. A legkevesebbet a bányászatban, valamint az ingatlan- és gazdasági szolgáltatásban (0,2, illetve 1,3 százalékot), a legtöbbet pedig a szállítás, posta, távközlésben, a pénzügyi közvetítésben és az energia- és vízgazdálkodásban, ahol a bérnövekmény 4–4,7 százalék volt.

7. táblázat: Az átlagos bérek iparági eloszlása és a reálbér növekménye

Iparág	Bér	Százalékos változás
Mezőgazdaság, halászat, erdőgazdaság	102 796	2,4
Ipar	151 241	3,6
Bányászat	168 365	0,2
Energia, vízgazdálkodás	208 383	4,7
Építőipar	106 566	3,0
Kereskedelem, javítás	130 698	3,3
Szálláshely, vendéglátás	95 773	2,7
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	169 748	4,0
Pénzügyi közvetítés	350 536	4,5
Ingatlan, gazdasági szolgáltatás	161 912	1,3
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	207 287	8,9
Oktatás	181 448	9,9
Egészségügy, szociális ellátás	144 023	6,7
Egyéb szolgáltatások	148 020	3,9
Összesen	158 315	5,2

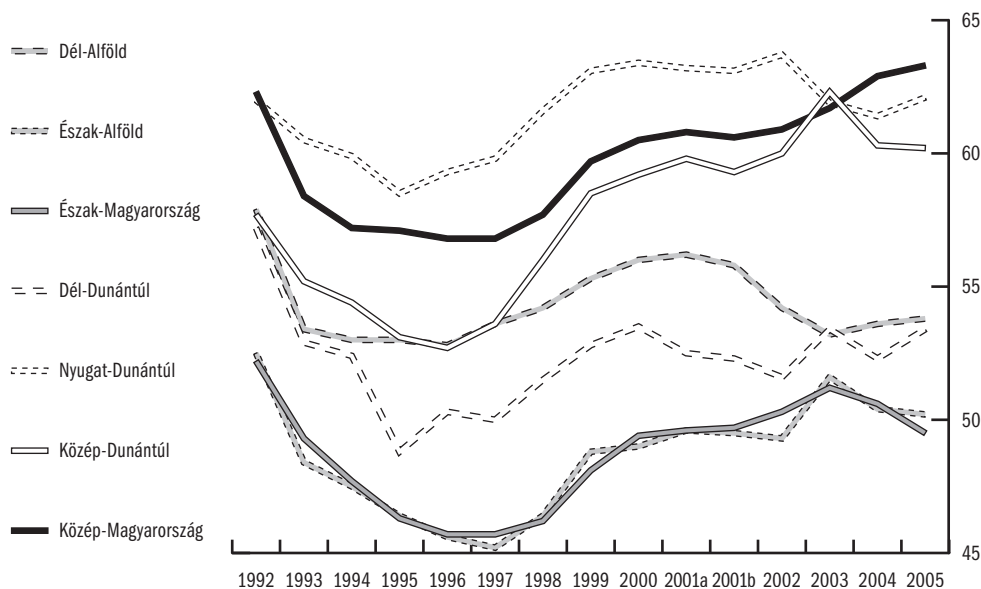
Forrás: KSH Stadat-rendszer. Teljes munkaidőben dolgozók átlagos bruttó bére. A százalékos változás az előző évhez viszonyított.

Levonhatjuk tehát azt a következtetést, hogy a bérek 2005-ben tovább emelkedtek, és a növekedés motorja a közszféra volt – habár a bérek a magánszférában is emelkedtek. A szellemi dolgozók bruttó bére jobban nőtt, mint a fizikai dolgozóké, azonban az adórendszer jellegéből kifolyólag a nominálbérek hasonlóan nőttek a mindkét kategóriában.

4. TERÜLETI KÜLÖNBSÉGEK A FOGLALKOZTATÁSBAN, A MUNKANÉLKÜLISÉGBEN ÉS A BÉREKBEN

Magyarországon a rendszerváltást követő években nagymértékben megnövekedtek a foglalkoztatásban és a munkanélküliségben meglévő területi különbségek a megyék, a régiók, illetve a különböző településtípusok között. Bár az utóbbi években némiképpen csökkentek az eltérések a megyék és a régiók között, a kormányzat ilyen irányú erőfeszítései ellenére sem figyelhető meg számottevő területi kiegyenlítődés az országban. Éppen ellenkezőleg: erős polarizáció zajlik, amely következménye az ország kettészakadása a viszonylag fejlett központi és nyugat-dunántúli régiókra, illetve a dél-dunántúli, alföldi és észak-magyarországi régiók csoportjára (Fazekas, 2004). A munkaerőpiaci aktivitás régiók szintjén mért különbségeit összehasonlítva a kelet-közép-európai országokkal, az Egyesült Államokkal és más nyugat-európai országokkal, az eltérések jelentősek (OECD, 2005, 2006).

3. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása a régiókban, 15–64 éves népesség, 1992–2005



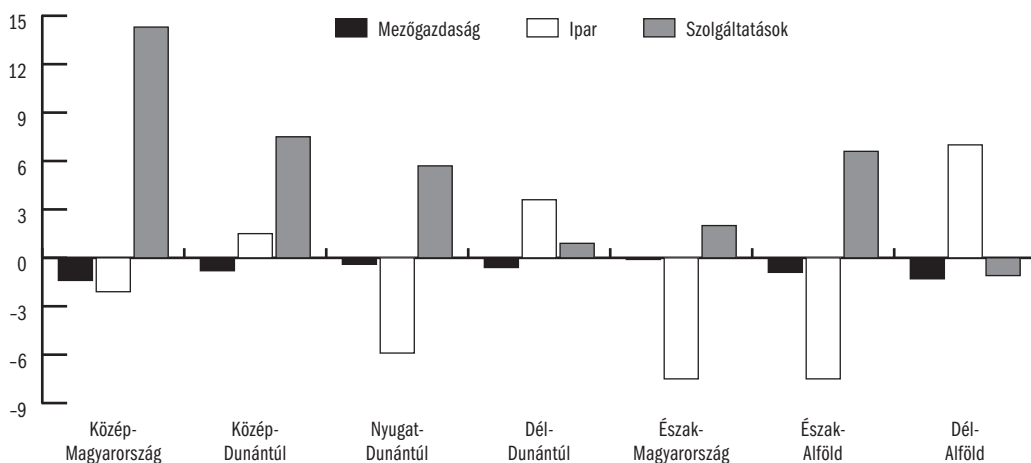
Forrás: KSH Munkaerőfelmérés.

A 3. ábra adatai is azt mutatják, hogy az ezredforduló óta a foglalkoztatási ráta alakulásában a régiók között polarizáció figyelhető meg. Viszonylag magas a foglalkoztatottság a közép-magyarországi, a közép- és a nyugat-dunántúli régióban, és viszonylag alacsony foglalkoztatottság jellemző a dél-dunántúli, az észak-magyarországi, az észak-alföldi és a dél-alföldi térségekre. 2005-ben a magas foglalkoztatottsági csoport rátái 60,2 és 63,3 százalék, míg az alacso-

nyé 49,5 és 46,9 százalék között mozogtak. 2005-ben a Dél-Dunántúlon 1,1 százalékkal nőtt, az észak-magyarországi régióban ugyanennyivel csökkent a foglalkoztatási ráta. A legmagasabb és a legalacsonyabb foglalkoztatási ráták aránya lényegében nem változott az elmúlt években.

A 4. ábra a foglalkoztatottak ágazati szerkezetének változását mutatja a különböző régiókban. Látható, hogy a munkaerőnek a szolgáltatásokban dolgozó aránya elsősorban a legfejlettebb régiókban (Közép-Magyarország, Közép- és Nyugat-Dunántúl) növekedett. A nyugat-dunántúli, észak-magyarországi és észak-alföldi régiókban a szolgáltatásokban megfigyelhető létszámbővülés együtt járt az ipari létszám csökkenésével.

4. ábra: Ágazati átalakulás a régiókban 2004–2005 (ezer fő)



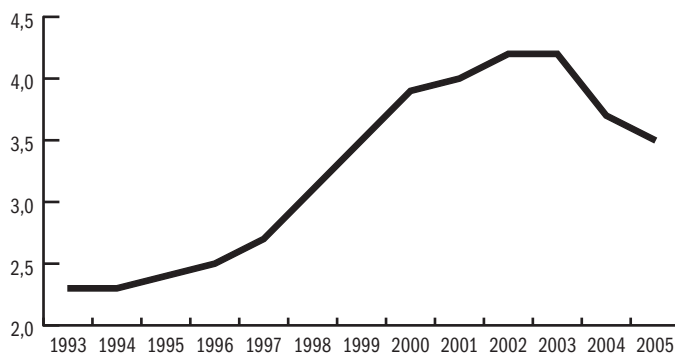
Megjegyzés: az ágazati változások a dolgozói létszám változásában vannak mérve.
Forrás: KSH Munkaerő-felmérés.

A Foglalkoztatási Hivatal munkanélküli-nyilvántartása megyei szinten is értékelhető információt ad a regisztrált munkanélküliség alakulásáról. Az adatok szerint a regisztrált munkanélküliségi ráták különbségei egészen 2001-ig növekedtek, ezután pedig csökkenni kezdtek. Ez a folyamat 2005-ben is folytatódott. Az 5. ábra adatai alapján látható, hogy a regisztrált munkanélküliségi ráta szerint számított alsó és felső kvintilisek közti különbségek megduplázódtak 1993 és 2003 között. Az utóbbi két évben a relatív különbségek 4,2-ről 3,2-re csökkentek.

A területi bérkülönbségekre vonatkozó statisztikák szerint az 1990-es években jelentős mértékben növekedtek a nyers területi bérkülönbségek Magyarországon, és ezek a különbségek számottevően nem csökkentek az utóbbi években sem. A 8. táblázat a bruttó havi keresetek regionális különbségeinek alakulását mutatja a tervezési régiók szintjén. Látható, hogy Budapesten a bérek több mint 22 százalékkal haladják meg az országos átlagot, míg a dél-

alföldi régióban alig haladják meg az országos átlag 80 százalékát. A legjobb és a legrosszabb helyzetben lévő régiók között különbség évek óta körülbelül másfélszeres.

5. ábra: A regisztrált munkanélküliségi ráták különbségeinek alakulása a megyék között, 1993–2005



Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliségi ráta szerint számított alsó és felső kvintilis átlagainak hányadosa.

Forrás: FH Munkanélküli Nyilvántartás.

A kötet Statisztikai adatok című fejezetében található 9.5. ábra adatai azt mutatják, hogy a megyei szintű bérkülönbségek még nagyobbak, és nem mutatnak csökkenő tendenciát. A regionális bérkülönbségek okaira vonatkozó elemzések azonban azt mutatják, hogy területi bérkülönbségek jelentős része a munkaerő eltérő összetételével és a vállalkozások közötti termelékenységkülönbségekkel magyarázható. Az összetételhatásoktól és a vállalati termelékenységkülönbségektől megtisztított területi bérkülönbségek jelentősen csökkentek a kilencvenes évek második felében, és a legutóbbi években sem mutatható ki lényeges változás ezen a területen.

ÖSSZEFOGLALÁS

A 2005-ös év legfontosabb munkapiaci változása a munkanélküliek számának a megugrása volt. Ez több mint egy százalékpontos növekedést idézett elő a munkanélküliségi rátában. A másik változás a közalkalmazottak számának csökkenése volt, a harmadik pedig a bérek további emelkedése. Ez utóbbit a közalkalmazottak béreinek növelése indukálta. A 2006. májusi parlamenti választások után érvénybe lépett megszorító csomag – ami a tízszázalékos költségvetési hiányt igyekszik csökkenteni – valószínűleg tovább növeli majd a munkanélküliséget, valamint tovább csökkenti a közalkalmazottak számát, és visszafogja a bérek növekedését is. Az elkövetkező években valószínűleg a munkanélküliség csökkentése lesz a kormány egyik legfontosabb teendője.

8. táblázat: Bruttó havi keresetek területi különbségei a tervezési régiók szintjén

Régió	1989	1992	1995	1998	2001	2003	2004	2005
Közép-Magyarország	108,3	121,0	116,9	124,5	127,5	125,4	125,1	122,3
Közép-Dunántúl	100,5	98,7	95,8	98,4	96,9	94,2	93,2	93,6
Nyugat-Dunántúl	93,4	93,4	90,6	93,1	92,9	89,5	89,7	92,4
Dél-Dunántúl	96,9	88,6	88,0	87,5	83,8	86,3	83,5	86,4
Észak-Magyarország	96,8	92,2	89,6	87,0	85,6	86,8	87,3	88,6
Észak-Alföld	89,4	87,1	86,4	83,9	82,0	84,9	84,3	83,1
Dél-Alföld	90,9	89,2	83,7	84,3	81,8	83,6	82,7	82,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Maximum	108,3	121,0	116,9	124,5	127,5	125,4	125,1	122,3
Minimum	89,4	87,1	83,7	83,9	81,8	83,6	82,7	82,7
Maximum/minimum	1,2	1,4	1,4	1,5	1,6	1,5	1,5	1,5

Megjegyzés: Az adatok az adott év májusi adatfelvételéből származnak, és a költségvetésben dolgozóakra, illetve a következő méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 1992–1994: húszfős és nagyobb; 1995–1998: tízfős és nagyobb; 1999–2000: ötfős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak.

Forrás: FH Bértarifa felvétel.

HIVATKOZÁSOK

Eurostat honlap: http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2.

FAZEKAS KÁROLY (2004): Low participation and regional inequalities – interrelated features of the Hungarian labour market. Case study. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung*, Vol. 37. No. 4. 375–392. o. <http://www.iab.de/asp/internet/dbdokShowOhne.asp?pkyDoku=k050920n05>

FAZEKAS KÁROLY (2005): A hazai és a külföldi tulajdonú vállalkozások területi koncentrációjának hatása a foglalkoztatás és munkanélküliség területi különbségeire. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.) *A hely és a fej. Munkapiac és regionalitás Magyarországon*. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 47–74. o.

FH (2006): A munkanélküli-nyilvántartás idősorai. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest.

KSH Munkaerő-felmérés: <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/regmerofelm9205.pdf>.

Központi Statisztikai Hivatal Stadat-rendszer: http://portal.ksh.hu/portal/page?_pageid=38,333387&_dad=portal&_schema=PORTAL.

KSH (2005): Munkaerőpiaci helyzetkép, 2004. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz04.pdf>.

KSH (2006): Munkaerőpiaci helyzetkép, 2004. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz05.pdf>.

OECD (2005): OECD Employment Outlook, 2. fejezet, Párizs.

OECD (2006): OECD Employment Outlook, Párizs.

KÖZELKÉP

**BÉREK, KERESETEK,
JÖVEDELMEK**

Szerkesztette
**GALASI PÉTER
KÉZDI GÁBOR**

Bevezető. Írta: Galasi Péter és Kézdi Gábor

1. Horváth Hedvig – Hudomiet Péter – Kézdi Gábor: Bérek és béren kívüli juttatások
 2. Kőrösi Gábor: Vállalatok közti bérkülönbségek dinamikája
 3. Telegdy Álmos: A közalkalmazotti béremelések hatásai a köz- és magánszféra közötti bérkülönbségekre
 4. Szabó Péter András: Regionális kereseti és bérköltségkülönbségek
 5. Kertesi Gábor – Köllő János: A diplomások keresete 1992–2005-ben
 6. Varga Júlia: A közoktatásban foglalkoztatottak keresetének és összetételének változása
 7. Csillag Márton: „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól napjainkig
 8. Galasi Péter: Pályakezdő diplomások keresetének alakulása – az iskolázottság, a képzettség, valamint a túlképzés–alulképzés szerepe
- Hivatkozások

BEVEZETŐ

A Munkaerőpiaci tükör legelső, 2000. évi kötetének Közelkép című része a magyarországi béralakulást a rendszerváltástól az ezredfordulóig tekintette át (*Köllő*, szerk., 2000). A fejezet a magyar szakirodalomban lényegében elsőként vállalkozott arra, hogy a rendszerváltást követő legfontosabb változásokkal foglalkozó kutatási eredményeket csokorba gyűjtse, és alkalmas formában elrendezve, a szakmai közönség elé tárja. Mint a fejezet bevezetője is megjegyzi, a témák sokfélesége eleve kizárta, „hogyan egy (vagy néhány) fogas kérdés köré szervezett, egységes elméleti keretben mozgó mű születhessen” (uo. 38. o.), a viszonylag szűkös kutatói források miatt az egyes résztémákról csupán egy-egy tanulmány születhetett, ezért sem lehetett szó esetlegesen egymással versengő magyarázatkísérletekről. Az akkori Közelkép azonban széles körű áttekintést nyújtott a reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek alakulásáról, a bérmeghatározás intézményeiben bekövetkezett változásokról, elemezte a főbb munkaerőcsoportok (nők és férfiak, iskolázottsági, életkori csoportok) között kialakult bérkülönbségeket, a regionális kereseti és bérköltségkülönbségeket, valamint a gazdasági szektorok béreinek alakulását (ezen belül kitért a tulajdoni szektorokra, valamint a versenyszféra és a költségvetési szektor eltérő fejlődési pályájára), részletesen áttekintette a kereseti és a jövedelmi egyenlőtlenségek alakulását, végül a magyar bérszínvonal Európához történő felzárkózási esélyeit taglalta.

Öt év múltán időszerűvé vált az újabb kutatások bemutatása, s az elmúlt időszakban született eredmények közre adása. A figyelmes olvasó észreveheti, hogy ez a Közelkép részben azonos témákat tárgyal, mint a 2000. évi, ugyanakkor mind a megközelítés módja, mind a szerzők személye változott. Egyetlen tanulmány kivételével (regionális kereset és bérköltség) az akkori és a jelenlegi kötet tanulmányainak eredményei közvetlenül nehezen hasonlíthatók össze, amiben részben a kutatók megváltozott érdeklődése játszhat szerepet, részben pedig a magyar gazdaságban végbement újabb fejlemények, amelyek a korábbiaktól eltérő jelenségekre irányították a kutatók figyelmét.

E rész első tanulmányában *Horváth Hedvig*, *Hudomiet Péter* és *Kéződi Gábor* a béreken és pénzbeli jutalmakon felüli juttatások szerepét vizsgálja a teljes

munkajövedelmen belül. A hazai szakirodalom nem sokat foglalkozott ezzel a kérdéssel, aminek oka elsősorban a megfelelő adatok hiánya. A szerzők egy kisméretű, de egyedülállóan részletes hazai háztartási felmérés, a Tárki-monitor segítségével két, egymással szorosan összefüggő kérdésre keresik a választ. 1. Kik miért és milyen típusú juttatásokat kapnak ma Magyarországon? Az eredmények azt mutatják, hogy magasabb juttatások magasabb alapkeresettel járnak, és így a béren felüli juttatások nélkül mért egyenlőtlenség alulbecsüli a ténylegest. 2. Hogyan befolyásolják a teljes munkajövedelmet (amely a béren felüli juttatásokat is tartalmazza) azok a tényezők (nem, iskolai végzettség stb.), amelyeknek a szűkebben értelmezett keresetekre gyakorolt hatását már számos tanulmány elemezte? Az eredmények azt mutatják, hogy a szűkebb keresetek elemzéséből levont következtetések alapvetően megállják a helyüket a tágabban értelmezett munkajövedelem esetén is, az iskolai végzettség paramétere azonban valamennyivel magasabb a teljes (a béren felüli juttatásokat is tartalmazó) munkajövedelem esetén.

Kőrösi Gábor a vállalatok közti bérkülönbségek dinamikáját elemzi. Azokat a tényezőket mutatja be, amelyek a vállalatok közti bérkülönbségek alakulását lényegesen meghatározták az elmúlt évtizedben, illetve amelyek a nemzetközi irodalom szerint befolyásolhatták volna a bérek alakulását, de Magyarországon nem volt érdemi szerepük. A becslések alapján kirajzolódó általános kép azt mutatja, hogy a termelékenység hozamán való osztozkodás a magyar vállalatok bérstratégiájának kiemelkedően a legfontosabb, az egyetlen igazán lényegi mérhető eleme, bár ezt jelentősen befolyásolják az ágazatok különbségei; részben a technológiai különbségekhez kapcsolódó munkaszervezési különbségek, részben a piaci verseny ágazatonként esetleg lényegesen eltérő környezete. A hozamosztozkodás jóval intenzívebb a fejlett piacgazdaságokban megfigyelteknél, bár időben erőteljesen csökkent. Ugyanakkor a többi vizsgált tényező közvetlen hatása szinte elhanyagolható. A magyar versenyszféra vállalataiban megfigyelhető intenzív hozamosztozkodás első látásra paradoxnak tűnik, mert ezt az irodalom általában az erős szakszervezettel folytatott béralku következményének tekinti, a magyar vállalatok többségében azonban meglehetősen gyengék a szakszervezetek. A magyarországi intenzív hozamosztozkodást a piacgazdasági átmenet egészen sajátos körülményei magyarázzák.

Telegdy Álmos a közsférában dolgozók béremelésének hatását vizsgálja a vállalati dolgozók béreire. A tanulmány a közsféra és a magánszféra közötti bérkülönbségeket elemzi a 2000 és 2004 közötti időszakban, amelynek a közepén, 2002-ben a közalkalmazottak béreit jócskán megemelték. Ennek következtében a közsférában az átlagbér reálértékben 35 százalékkal nőtt, s 15 százalékkal lett magasabb, mint a versenyszférában. Végzettség és foglalkozási csoportok szerint elemezve az átlagbéreket, a különbségek igen nagyok. Az alacsony végzettségűek, valamint a szakképzetlen munkakörökben dolgozók

– magánszférához viszonyított – bérelőnye volt a legnagyobb az elemzett időszak minden évében. E csoportokhoz tartozók 2004-ben a közsférában 15 százalékkal többet kerestek, mint a versenyszférában. A főiskolát vagy egyetemet végzettek átlagbére 25 százalékkal volt kisebb a közsférában. A relatív bérek regressziós becslése azonban azt mutatja, hogy a közsféra bérei szinte minden végzettségi és foglalkozási kategóriában nagyobbak 2004-ben, mint a versenyszféra bérei. Ez csak az egyetemet vagy főiskolát végzettek esetében nincs így, de ebben a kategóriában is csak 3,7 százalék a bérkülönbség. Ezek szerint a kormányzat nemcsak hogy sikeresen kiegyenlítette a köz- és a versenyszféra béreit, de még prémiumot is fizet a dolgozók többségének. Mindennek nyilvánvalóan jelentős következményei vannak a hazai munkaerőpiacra.

Szabó Péter András a regionális kereseti és bérköltség-különbségek 1998 és 2004 közötti alakulását veszi szemügyre a Foglalkoztatási Hivatal bértarifafelvételeinek felhasználásával. A szerző megállapítja, hogy az adott időszakban az országon belüli regionális kereseti és bérköltségkülönbségek mérsékeltnek tekinthetők. A településtípusok esetében egyedül Budapest esetében mutatható ki 15–20 százalékos bérkülönbség, azonban ez is 5 százalék alá esik a vállalati termelékenység és a munkanélküliség figyelembe vételével. A regionális eltéréseket vizsgálva azt találja, hogy a legszegényebb régiók bérelőnye a leggazdagabbakhoz viszonyítva sem haladja meg az 5 százalékot az időszak végére. Az elemzés alapján a szerző azt a következtetést vonja le, hogy a regionális bérkülönbségek jelentősége nem meghatározó a vállalatok telephelyválasztásában: néhány százalékos különbség ugyanis önmagában bizonyára nem készteti a vállalatokat telephelyük megváltoztatására. Ugyanakkor az elmaradottabb térségekben a viszonylag jelentős kínálat következtében alacsonyabbak lehetnek a toborzási és szűrési költségek, ami miatt mégis kifizetődővé válhat a vidéken való cégalapítás (*Köllő*, 2003). Emiatt a vidékfejlesztés szempontjából nem elegendő a bérköltségben meglévő „nyers” különbségekre figyelni, hanem azokra az üzleti élet szempontjából fontos tényezőkre is figyelmet kell fordítani, amelyek a vállalati termelékenységet, munkanélküliséget és az egyéb, béreket befolyásoló jellemzők regionális megoszlását meghatározzák.

Kertesi Gábor és *Köllő János* tanulmánya a diplomák piaci értékét vizsgálja. A magyar felsőoktatásnak a kilencvenes években végbement hirtelen bővülése sokakban aggodalmat keltett. Vajon az expanzió nem vezet-e tömeges „túlképzéshez”, azaz növekvő munkanélküliséghez a fiatal diplomások – vagy az általuk kiszorított csoportok: az idősebb diplomások és az érettségizettek – körében és/vagy a diploma piaci értékének süllyedéséhez? A tanulmány részletes, koréves és korcsoportos bontású foglalkoztatási és bér adatok segítségével vizsgálja az esetleges túlképzés tüneteit 1995 és 2004 között. A foglalkozási csoportok szintjén is elvégzett elemzés arra utal, hogy 2000-ig óriási mértékben nőtt az újonnan szerzett főiskolai és egyetemi diplomák piaci értéke, ezt követően azonban a növekedés lelassult, majd a pályakezdő

diplomások kereseti előnye csökkent. Ugyanakkor az adatok nem igazolják sem a diplomás munkanélküliséggel, sem a kiszorítási hatásokkal kapcsolatos aggodalmakat.

Varga Júlia tanulmányának témája a közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének változása. A nemzetgazdaság rendelkezésére álló munkaerő-állomány színvonalának egyik fontos tényezője a tanárok minősége, ami jelentősen befolyásolja a tanulók teljesítményét. A jó képességű és megfelelően képzett tanárok közoktatásba való vonzása és ott tartása a fejlett országok egy részében is egyre nagyobb nehézségekbe ütközik, mivel a tanári pálya relatív kereseti helyzete az elmúlt 20–30 évben romlott. A tanulmány a közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének 1992–2004 közötti változását vizsgálja. Bemutatja, hogyan változott az oktatásban foglalkoztatottak kereseti helyzete 1992 és 2002 között, majd 2004-ig, az alapléremelést követően. Áttekinti, hogy a közoktatásban foglalkoztatottak összetételének változása miként hatott a közoktatási szektor relatív kereseti pozíciójára, és hogyan alakult a pedagógusok összetétele a közoktatási szektor kereseti helyzetének változása következtében: milyen csoportok hagyták el a közoktatást, és kik maradtak. A tanulmány legfontosabb eredménye alapján olyan önszelekciós mechanizmusok figyelhetők meg, amelyek révén a kevésbé jó képességűek választják a (főiskolai szintű) pedagógusképzést, és a kevésbé jó képességűek választják a tanári pályát.

Csillag Márton a férfi–női kereseti különbségek alakulását vizsgálja az 1986 és 2002 közötti időszakban különös tekintettel a foglalkozási és vállalati szintű szegregációra. A magánszektor közepes és nagyvállalati mintáin vizsgálódva, a férfiak és a nők keresetei közötti különbségeket meghatározó tényezőkben jelentős eltérések mutatkoznak a szocialista és a jelenlegi időszak között. Mindenekelőtt azt találjuk, hogy miközben a foglalkozási szegregációban enyhe csökkenést figyelhetünk meg, a vállalati szintű szegregáció érzékelhetően emelkedett. Másodszor, a szocialista időszakban a foglalkozások elnöiesedése jelentős negatív hatást gyakorolt a munkavállalók béreire, és a szegregációnak ez a formája a nemek szerinti keresetei különbségek közel harminc százalékát magyarázta. Az átmenetet követő időszakban egyfelől a foglalkozási szegregáció negatív hatása mintegy felére csökkent, másfelől növekedett a vállalati szintű szegregáció szerepe: a vállalatok által foglalkoztatott nők arányának növekedése szignifikánsan csökkenti a nők bérét, a férfiak bérét viszont nem befolyásolja.

A Közelképet *Galasi Péter* tanulmánya zárja a pályakezdő diplomások keresetének elemzésével. A szerző a Fiatal diplomások életpálya-vizsgálata (Fidév) kutatás adatainak felhasználásával a felsőoktatásban 1998-ban diplomát szerzett fiatalok 1999. őszi és 2004. eleji, valamint az 1999-ben végzetek 2000. őszi és 2004. eleji kereseteit vizsgálta meg. Azt látjuk, hogy a pályakezdő foglalkoztatottak induláskor is magas nettó havi keresete dinamikusan emelke-

dett. Az 1998-ban végzettek reálkeresete 86, az 1999-ben végzettek 72 százalékkal volt magasabb a második időpontban. A kereseti kvintilisben mért relatív jövedelmi pozíciók között ugyanakkor jelentős áramlásokat lehetett megfigyelni. A két időpont között mind a főiskolát, mind az egyetemet végzettek jelentős reálkereset-emelkedést értek el, a keresetek dinamikája azonban a két kohorsz két iskolai végzettségi csoportjában különbözött egymástól. Az első megfigyelés időpontjában a tudományterületek közötti kereseti különbségek mutatkoztak jelentősnek. Alacsony volt a természettudományi, a bölcsész és az egészségügyi tudományterületen végzettek induló keresete – ez mind a két kohorszra fennállt. A második megfigyelés időpontjára ezek a különbségek mérséklődtek, ami olyan módon ment végbe, hogy az alacsony induló keresetű szakképzettségekkel rendelkező munkavállalók keresete sokkal dinamikusabban emelkedett, mint azoknak a munkavállalóknak a keresetei, akiknek a szakképzettsége magas induló keresettel járt együtt, azaz akiknél az első megfigyelés időpontjában a relatív kereslet a legnagyobb volt vagy/és az állami keresetszabályozás a legkevésbé éreztette hatását.

1. BÉREK ÉS BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

HORVÁTH HEDVIG – HUDOMIET PÉTER – KÉZDI GÁBOR

E tanulmány a béreken és pénzbeli jutalmakon felüli juttatások szerepét vizsgálja a teljes munkajövedelmen belül. Ezek közé az úgynevezett béren kívüli juttatások közé tartozik a gépkocsi- és mobiltelefon-használat, a reprezentációs költségek fedezése, az étkezési hozzájárulás, a ruhapénz vagy a közlekedési hozzájárulás. A hazai szakirodalom nem sokat foglalkozott ezzel a kérdéssel, aminek oka részben a megfelelő adatok hiánya, részben talán az a vélekedés, hogy ezek a juttatások közgazdasági szempontból nem jelentősek. Egy kisméretű, de egyedülállóan részletes hazai háztartási felmérés, a Társi Monitor-vizsgálata segítségével vizsgáljuk a béren kívüli juttatásokat.

Két, egymással szorosan összefüggő kérdésre keressük a választ. Az első az, hogy kik miért és milyen típusú juttatásokat kapnak ma Magyarországon. A kérdés fontos lehet a jövedelemegyenlőtlenségek szempontjából. Elvileg lehetséges, hogy magasabb béren kívüli juttatások általában alacsonyabb alapkeresettel és jutalmakkal járnak, és ekkor az utóbbiak által mért kereseti egyenlőtlenségek túlbecsülik a teljes munkajövedelemben mérhető egyenlőtlenséget. Ilyen eset előfordulhat, ha bizonyos munkakörök esetén a béren kívüli juttatások valamilyen, a munka javadalmazásán kívüli oknál fogva magasabbak, mint más munkakörökben, és a bérek egyenlítik ki az ilyen juttatásokban jelentkező különbségeket. Természetesen elvileg ennek a fordítottja is előfordulhat (magasabb béren kívüli juttatások magasabb alapkeresettel és jutalmakkal járnak), és ekkor a béren kívüli juttatások nélkül mért egyenlőtlenség alulbecsüli a ténylegest. Ez utóbbi eset a várható például akkor, ha a béren kívüli juttatások a munkáltatók számára alacsonyabb költséggel járnak, mint a bérek, de a teljes javadalmazást nem alkothatják. Az eredményeink egyértelműen ez utóbbi esetről tanúskodnak. A béren kívüli juttatások, bár átlagosan valószínűleg nem túl jelentősek az alapbérhez és a jutalmakhoz képest, szoros pozitív kapcsolatban állnak azokkal.

A második kérdés az, hogy miként befolyásolják a teljes munkajövedelmet (amely a béren kívüli juttatásokat is tartalmazza) azok a tényezők (nem, iskolai végzettség stb.), amelyeknek a szűkebben értelmezett keresetekre gyakorolt hatását oly sok tanulmány elemezte. Ez a kérdés első ránézésre meg-

lehetősen technikai jellegű, és azt vizsgálja, hogy vajon a szűkebb keresetek elemzéséből levont következtetések megállják-e a helyüket a tágabban értelmezett munkajövedelem esetén is. Eredményeink alapján igen: a standard Mincer-típusú regressziók paraméterei nagyon hasonlóak a két esetben. Az iskolai végzettség paramétere azonban valamennyivel magasabb a teljes munkajövedelem esetén.

Béren kívüli juttatások

A Társi 1998 óta nagyjából két évente készíti el a háztartás-monitor keresztmetszeti háztartásvizsgálatát. A 2003-ban 2335 háztartással készült sikeres interjú.¹ A dolgozatunk szempontjából az adatbázis legfontosabb érdeme, hogy az alapkereseten² felül a munkából származó jövedelem többi komponenseire is rákérdezt. Tanulmányunk központi kérdését jelentő béren kívüli juttatások mellett van információ a borraalóról-hálapénzről, a számlára felvett, valamint a másodállásokból származó jövedelmekről is. Hátránya viszont a kisebb minta és az önbevalláson alapuló adatgyűjtés, amelyek ronthatják az adatok megbízhatóságát.

Az 1.1. táblázatban egyszerű leíró statisztikákat találhatunk a különböző beosztásban dolgozók különböző jövedelemfajtákban való részesedéséről és a teljes, nettó munkajövedelmük összetételéről. A béren kívüli juttatásokról pénzösszeg-intervallumonként (30 ezer forint alatt, 30–60 ezer forint stb.) áll rendelkezésre információ. A leíró statisztikákhoz egyszerűen az egyes egyénekhez az intervallumok osztályközepeinek megfelelő pénzösszeget rendeltük hozzá, de a részletesebb elemzés során figyelembe vettük az intervallumkódolást.

Elemzésünk szempontjából a legfontosabb megállapítás az, hogy a magyar munkavállalók túlnyomó része kap valamilyen nem pénzbeli juttatást. A számítás jövedelem a középvezetők esetében a legelterjedtebb, míg a borraaló/hálapénz az alsó vezetők körében. Másodállása jellemzően a felsővezetőknek van. Mindezek azonban a Társi-monitor alapján nem játszanak kiemelten fontos szerepet a teljes munkajövedelemben. A fizikai dolgozók teljes munkajövedelme gyakorlatilag megegyezik az alapkeresetükkel. A béren kívüli juttatások pedig a felső- és a középvezetők, valamint az egyéb szellemi munkát végzők esetében szerepelnek nagyobb súllyal. A láthatóan leglényegesebb nem pénzbeli juttatásokon kívül a felsővezetők teljes munkajövedelmében számottevők a másodállásból származó jövedelmek, a középvezetők számára a számlára felvett jövedelmek, az egyéb szellemi foglalkozásaik, szolgáltatók, kereskedők csoportjában pedig a borraalók, valamint szintén a számlára, költségtérítésként kapott keresetek is. Természetesen lehetséges, hogy a válaszok pontosabban az alapkereset és a jutalmak esetén, mint a többi komponens esetén, és ezért azok arányát a Társi-monitor alulbecsüli. Tanulmányunk keretében azonban nincs módunk ezt ellenőrizni.

1 Az adatfelvételtől részletesebben lásd: <http://www.tar-si.hu/research/monitor/index.html>.

2 A bértarifa-felvétellel való összehasonlíthatóság kedvéért az alapkeresetben szerepeltettük a jutalmak és prémiumok átlagos havi összegét is.

1.1. táblázat: Az alkalmazottak részesedése a különféle jövedelemfajtákban (A) és ennek aránya a teljes munkajövedelmen belül (B), 2003 (N = 1752)

Alkalmazott beosztása	Borraló/ hálapénz	Számlára felvett jövedelem	Másod- állás	Nem pénz- beli juttatá- sok	Alap- kereset
A) Hány százalékuk részesedik az adott jövedelemfajtából?					
Felső vezető	0,0	6,3	13,5	79,7	100,0
Középvezető	7,3	10,9	3,9	81,3	100,0
Alsóvezető	14,8	2,9	8,8	72,6	100,0
Beosztott értelmiségi	2,8	9,7	7,5	77,9	100,0
Egyéb szellemi	6,2	4,8	2,7	74,6	100,0
Szakmunkás	6,4	1,6	1,9	61,4	100,0
Mezőgazdasági munkás	0,0	0,0	0,0	57,5	100,0
Betanított/segédmunkás	3,8	1,6	0,8	66,4	100,0
Összesen	5,5	3,7	3,1	66,4	100,0
B) Az adott jövedelemtípus átlagosan hány százaléka a teljes munkajövedelemnek?					
Felső vezető	0,0	0,4	4,3	4,9	90,3
Középvezető	0,1	5,0	2,1	4,4	88,4
Alsóvezető	0,9	0,1	3,4	4,4	91,2
Beosztott értelmiségi	0,0	1,2	1,9	3,5	93,4
Egyéb szellemi	1,1	4,9	1,0	4,6	88,4
Szakmunkás	0,5	0,3	0,6	2,8	95,8
Mezőgazdasági munkás	0,0	0,0	0,0	2,0	98,1
Betanított/segédmunkás	0,7	0,6	0,5	2,4	95,9
Összesen	0,5	1,6	1,3	3,5	93,1

Forrás: Tárki-monitor, 2003.

Bár összegek nincsenek hozzárendelve, a felmérés rákérdez a juttatások típusaira. Az 1. függelék F1.1. táblázata tartalmazza ezeket munkakör szerint. Közülük az étkezési hozzájárulás a leggyakoribb forma, minden foglalkoztatási csoportban 50 és 70 százalék között mozog az ebben részesülők aránya. Viszonylag homogén módon oszlik el a ruhapénz (10–36 százalék), illetve a mezőgazdasági munkásokat nem nézve a közlekedési hozzájárulás is (11–25 százalék). A gépkocsihasználat inkább a szellemi foglalkozásúakhoz köthető, de a szakmunkások kisebb hányada is részesül ebben.

A következőkben a béren kívüli juttatások valószínűségét vizsgáljuk meg kicsit szisztematikusabb módon, probit valószínűségi modellek segítségével.³ A modelleket kétféleképpen becsültük. Az első változatban a Mincer-típusú regressziók alapvető magyarázó változói (nem, potenciális munkapiaci tapasztalat, iskolai végzettség, tulajdon, régió, a lakóhely településtípusa) mellett a kereset (alapbér plusz jutalmak) logaritmusát, a vezető beosztást, a fizikai munkakört, valamint a vállalatban eltöltött évek számát is bevontuk a modellbe. Ennek a modellnek három fő kérdése van: *a)* a kereset pozitívan vagy negatívan korrelál-e az adott juttatás valószínűségével, *b)* a beosztás, munkakör, vállalatban töltött idő a kereseten felül szignifikáns-e, *c)* a Mincer-típu-

3 Hasonló valószínűségi modelleket futtattunk a többi munkajövedelem-komponensre (számlás, illetve különmunkából származó jövedelem, borraló/hálapénz), esetükben a regressziók azonban alig szolgáltak szignifikáns eredményekkel. Hasonlóan kevés információt szolgáltattak az ilyen juttatások nagyságát is figyelembe vevő sarokmegoldás-regressziók (to-bit modellek).

sú változók szignifikánsak-e a keresetre kontrollálva. A második modellben csak a Mincer-típusú regressziók magyarázó változóit szerepeltettük, hogy lássuk, vajon a Mincer-típusú regressziókhoz hasonlóan mozognak-e együtt a jobb oldali változók az adott juttatással. Az 1.2. táblázat csak a fontosabb eredményeket tartalmazza, ahol az *átlagos parciális hatásokat* tüntettük fel, amelyek a valószínűségekre gyakorolt átlagos hatást jelentik a magyarázó változók különböző megfigyelési értékei esetén.

**1.2. táblázat: A különböző béren kívüli juttatásokból való részesülést magyarázó modellek.
A valószínűségekre gyakorolt átlagos parciális hatások, 2003***

Megnevezés	Elszámolhat-e gépkocsihasználatot?		Elszámolhat-e mobiltelefon-használatot?		Elszámolhat-e étkezési hozzájárulást?		Elszámolhat-e ruhapénzt?		Elszámolhat-e közlekedési hozzájárulást?	
	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell
Log(kereset)	0,053		(0,030)		0,106		0,113		0,104	
Vezető	0,038		0,043		(-0,051)		-0,094		(-0,050)	
Fizikai	-0,039		-0,044		-0,096		-0,114		(-0,048)	
Hány éve a cégnél	(-0,000)		-0,002		0,004		(0,000)		(0,001)	
Elvégzett iskola (évek)	(0,003)	0,016	0,010	0,021	(0,004)	0,026	(0,003)	0,023	(-0,001)	0,013
Magáncég	0,049	0,048	0,057	0,064	-0,227	-0,259	-0,181	-0,207	-0,083	-0,101
Külföldi cég	-0,027	(-0,009)	(-0,005)	(0,007)	0,223	0,250	(-0,052)	(-0,024)	0,067	0,096

* Probit modellek, a táblázatban az átlagos parciális hatások vannak feltüntetve.

A zárójelben szereplő paraméterek nem szignifikánsak 5 százalékon.

Forrás: Társi-monitor, 2003.

A kereset pozitív szignifikáns összefüggésben van a juttatások valószínűségével, kivéve a mobiltelefon-használatot. A szűkebb modellekben az iskolai végzettség valamennyi juttatás esetében pozitív, szignifikáns, és nagyságrendjében sem elhanyagolható – bár a gépkocsihasználat és a közlekedési hozzájárulás esetében jóval gyengébb. Ez az összefüggés azonban eltűnik (a mobiltelefon esetén csak nagymértékben lecsökken), ha a keresetre is ellenőrzünk. Az F1. táblázatból azt is láthatjuk, hogy bár a potenciális munkapiaci tapasztalat nem magyaráz szignifikánsan, a nők számára nemcsak a bérkereseteket, de a nem pénzbeli juttatásokat tekintve is hátrány a nemük. Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a béren kívüli juttatások a keresetet kiegészítő, azzal nagymértékben együttmozgó tételek. Ha figyelmen kívül hagyjuk őket, alulbecsüljük az egyenlőtlenségeket.

Ezt a megállapítást színesíti két összefüggés. A beosztás, a munkakör és kisebb mértékben a vállalatban töltött idő a mért kereseten felül is összefügg a béren kívüli juttatások valószínűségével. Ez tükrözheti a személyzeti politika sajátosságait, de fakadhat egyszerűen abból is, hogy a mért kereset mellett a valós hosszú távú („permanens”) keresetet ezek a változók is prediktálhatják. Ez utóbbi esetben ugyanis az, hogy a mért kereset mellett szignifikánsak, nem feltétlenül jelenti azt, hogy a valós hosszú távú kereset mellett is azok lenné-

nek. A másik érdekes összefüggés a munkáltató tulajdonformájával kapcsolatos. A hazai tulajdonú magánvállalatok kevésbé adnak étkezési és közlekedési hozzájárulást, mint akár az állami intézmények, akár a külföldi vállalatok. Ennek háttérében egyszerűen az állhat, hogy a magyar magánvállalatok kevésbé élnek a jogszabály által megengedett juttatási lehetőségekkel. Az állami intézmények ezen túl inkább adnak ruhapénzt, de kevésbé adnak gépkocsit és mobil telefont.

Mint azt azonban láttuk az 1.1. táblázatban, a béren kívüli juttatások szerepe nem túl nagy a teljes munkajövedelemben. Az egyes tételek valószínűségét vizsgáló elemzések után ezért a juttatások összegét tekintjük. Fő kérdésünk az, hogy ha valaki kap valamilyen béren kívüli juttatást, mennyit kap. Emellett azt is megvizsgáljuk, hogy mi befolyásolja, hogy valaki egyáltalán kap-e bármilyen béren kívüli juttatást. Mindkét kérdés a természetbeni juttatások összességére vonatkozik, hiszen a Társi-monitor felmérése csak összevontan kérdez rá a juttatások összegére. A második kérdést probit modellben vizsgáljuk. A modell arra a kérdésre ad választ, hogy a magyarázó változók hogyan függnak össze a juttatások valószínűségével. Az első kérdést egy rendezett (*ordered*) probit segítségével vizsgáljuk, mivel a monitorfelmérésben az a kérdés szerepel, hogy milyen értékintervallumhoz tartozik a béren kívüli juttatások pénzben kifejezett összege (0–30 ezer forint, 30–60 ezer forint stb.). Ez utóbbi modellt intervallumregresszióknak is nevezik, hiszen olyan rendezett probitról van szó, ahol ismertek a kategóriahatárok (*Wooldridge*, 2002, 508. o.). Az eredmények könnyebb értelmezhetősége kedvéért a kategóriahatárok logaritmusát vettük. Az intervallumregresszióból becsült paraméterek így közvetlenül értelmezhetők: arra a kérdésre adnak választ, hogy ha valaki kap béren kívüli juttatásokat, azokat hány százalékkal változtatja az adott magyarázó változó egységnyi változása (ha oksági kapcsolatot tételezünk fel).

Mindkét modellt kétféleképpen becsültük, az előbbi elemzéshez hasonlóan: úgy, hogy a jobb oldalon a standard Mincer-típusú bérregressziók magyarázó változói szerepelnek, valamint úgy, hogy azok mellett a kereset, a vezető beosztás dummyja, a fizikai munkakör dummyja, és a vállalatnál eltöltött évek száma is szerepel. A legfontosabb eredményeket az 1.3. táblázat tartalmazza, a teljes modelleket pedig a függelék F1.2. táblázata mutatja.

Az 1.3. táblázatban csak az iskolai végzettséget az elvégzett osztályok számában mérő modellek eredményei találhatók; a végzettségek kategóriákat tartalmazó modellek legfontosabb következtetései ugyanazok. A táblázat nem tartalmazza a regionális és településtípus hatására vonatkozó eredményeket; ezeket a függelék F1.2. táblázata tartalmazza.

1.3. táblázat: A béren kívüli juttatásokból való részesülést és annak nagyságát magyarázó modellek, 2003

Megnevezés	Kap-e béren kívüli juttatást? (valószínűsége gyakorolt átlagos parciális hatások)		Ha kap, összesen mennyi béren kívüli juttatást kap (rugalmasságok)	
	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell
Log(kereset)		0,132		1,021
Vezető		(-0,023)		(-0,001)
Fizikai		-0,117		-0,447
Hány éve a cégnél		0,004		(-0,007)
Nő	-0,064	-0,062	(-0,131)	(-0,056)
Iskolaidő	0,037	(0,010)	0,128	(-0,019)
Magáncég	-0,187	-0,149	(-0,019)	(0,036)
Külföldi cég	0,195	0,162	(0,010)	(-0,178)

A zárójelben szereplő paraméterek nem szignifikánsak 5 százalékon.

Teljes eredményt lásd az: F1.2. táblázatban.

Forrás: Táрки-monitor, 2003.

A nők 7 százalékkal kisebb valószínűséggel kapnak juttatásokat, akkor is, ha beosztást, keresetet és a vállalatban eltöltött időt is bevonjuk a modellbe. Az iskolai végzettség pozitív hatása a keresetet bevonva a vizsgálatba ezúttal is eltűnik. A magánvállalatok 20 százalékkal (a 2. modellben 16 százalékkal) kisebb valószínűséggel adnak béren kívüli juttatásokat, mint az állami intézmények, a magánvállalatok között a külföldi tulajdonban levők azonban ugyanolyan valószínűséggel adnak. Másképpen fogalmazva, a hazai tulajdonú magánvállalatok jóval kevésbé adnak juttatásokat dolgozóiknak, mint akár az állami intézmények, akár a külföldi tulajdonú vállalatok. A 2. modell eredményei alapján egy százalékkal magasabb kereset 0,15 százalékkal növeli a juttatások valószínűségét. Fizikai dolgozók 13 százalékkal kisebb eséllyel kapnak juttatásokat, és minden, a vállalatban eltöltött 2,5 év egy százalékponttal magasabb juttatás-valószínűséggel jár együtt.

A juttatások értéke (ha pozitív) nem függ össze a tulajdonviszonyokkal. Az iskolai végzettség a kereseteknél nagyobb mértékben számít (a Mincer-típusú kereseti regressziókban az elvégzett osztályok együtthatója 0,09 – lásd később), de csak akkor, ha magukat a kereseteket kihagyjuk. Amennyiben azonban a kereseteket és a fizikai munkakört bevonjuk a modellbe, sem a nem, sem az iskolai végzettség nem számít. Egy százalékkal magasabb keresetek egy százalékkal magasabb béren kívüli juttatásokkal járnak együtt. A fizikai dolgozók azonban akkor is csaknem feleannyi juttatást kapnak, ha kapnak egyáltalán valamennyit.

Az eredményekből (a nem, a tulajdonviszonyok és a regionális különbségek mellett) két igen fontos következtetés vonható le. Először is, a fizikai munkakör jelentősen csökkenti a juttatások valószínűségét és a juttatások összegét, akkor is, ha kereset és iskolai végzettség is szerepel kontrollváltozóként. Má-

sodszor, a keresetek és a béren kívüli juttatások szorosan együtt mozognak: a juttatások, első közelítésben (vagyis az előző következtetést leszámítva) a munka határtermékértékét kiegyenlítő komponensét képezik.

Mincer-típusú regressziók keresetekre és teljes munkajövedelemre

A magyarországi kereseteket vizsgáló tanulmányok túlnyomó része a bértarifa-felvételek adatait használja.⁴ Az első ilyen, nagy hatású tanulmányban *Kertesi–Köllő* (1997a) vizsgálta a keresetek meghatározóit. Jelen kötet *Közelkép*-fejezetében *Galasi Péter* tanulmányát leszámítva valamennyi elemzés a bértarifa-felvételen alapul.

A bértarifa-felvételek 1986-ban, 1989-ben és 1992 óta minden évben valamennyi költségvetési dolgozó és százezres nagyságrendű vállalati dolgozói minta kereseti és demográfiai alapadatait tartalmazzák, a telephely földrajzi elhelyezkedésével és különféle vállalati mutatókkal együtt. A kereseti adatok tartalmazzák az alapmunkabért, valamint az éves szintű jutalmakat és prémiumokat. A bértarifa-felvételek rendkívüli értékét nagy méretük mellett a munkáltatói adatokkal (például vállalati mérlegadatok) való összekapcsolhatóságuk adja.

Minthogy munkáltatói forrású adatokról van szó, a kereseti adatok jóval pontosabbak, mint a háztartási felvételekből nyerhető kereseti adatok (*Kézdi*, 1998). A munkáltatói adatforrás azonban több korlátot is szab. A bértarifa-felvételek alapján lehetetlen a családi szintű problémák elemzése. Emellett a több munkahellyel rendelkező munkavállalóknak is csak egyetlen munkahelyi adatát ismerjük (illetve külön egyénenként szerepelnek, ha másik munkáltató is szolgáltatott róluk adatot). A bértarifa-felvételek mindezek mellett nem tartalmazzák azokat a keresetkiegészítő tételeket, amelyek tanulmányunk tárgyához tartoznak.

A következőkben a Mincer-típusú regressziók legfontosabb eredményeit hasonlítjuk össze a 2003. évi bértarifa-felvétel és a 2003. évi Tárki-monitor felvétele alapján.⁵ Először a felvétel összehasonlítható mintáiban futtatunk standard regressziókat nettó havi keresetekre, a bértarifa-felvételek definíciója alapján. Az így definiált keresetek átlaga a Tárki-monitorban mintegy 15 százalékkal alacsonyabb (ez a különbség megegyező arányú, de kicsit alacsonyabb, mint a *Kézdi* (1998) által a nyolcvanas évekre mért 20 százalékos bértarifa-felvétel és a háztartási kérdőív közötti különbség). A 1.4. táblázat azon alapmodellek legfőbb eredményei tartalmazza, amelyek mindkét felvétel adatain becsülhetők (a teljes eredményeket a függelék F4. táblázata tartalmazza).

A modellek magyarázóereje az ilyenkor szokásos nagyságrendű, de a bértarifa-felvétel adataira lefuttatott lineáris modellek R^2 értéke rendre alacsonyabb a Tárki-monitorénál. Az együttthatók mindenütt közel vannak az ilyenkor szokásos értékekhez, kivétel talán a potenciális munkapiaci tapasztalatnak a nem szignifikáns voltát a bértarifa-regressziókban. Ha a modell függő válto-

4 A bértarifa-felvételek adatgazdájá a Foglalkoztatási Hivatal, és elemzésre alkalmas, évenként harmonizált formába az MTA KTI munkatársai hozták. A munkát *Köllő János* vezette; a végleges harmonizált változatot *Bálint Mónika* hozta létre. Az eredeti adatállományok a Foglalkoztatási Hivatallal kötött megállapodás alapján kutathatók. A tisztított, harmonizált, kiegészített és újrásúlyozott adatbázis az MTA KTI-vel kötött kutatási megállapodás keretében elemezhető, a Foglalkoztatási Hivatal jóváhagyásával. Lásd az MTA KTI honlapját, www.econ.core.hu.

5 A bértarifa-felvételben a *havi nettó kereset* a 2003. májusi havi bérplusz a 2002. év végi pénzbeli jutalmak és prémiumok tizenkettőde, az szja-kulcsok segítségével nettósítva. A monitorfelvételben a *havi nettó kereset* a 2002. október és 2003. szeptember közötti átlagos havi nettó kereset, plusz az ugyanezen időszakban kapott jutalmak és prémiumok tizenkettőde.

zójaként a nettó havi kereset helyett a nettó órabér logaritmusát szerepeltetjük, akkor látványosan csökken, de még mindig szignifikáns marad a nemek közötti egyenlőtlenség. Más szavakkal: a férfiak többletkeresetét csak részben magyarázza meg az a tény, hogy ők átlagosan nagyobb óraszámban foglalkoztatottak. Meglepő viszont, hogy az órabér nagyságát magyarázó modellekben rendre magasabb az iskolázottsághoz köthető változók becsült hatása. Ennek egyik oka a köz- és a versenyszféra eltérő adottságai lehetnek. A közalkalmazottak ugyanis átlagosan jobban képzettek, de keresetük 2003-ban nem maradt el olyan nagymértékben a versenyszférától (lásd például *Telegdy Álmós* tanulmányát a Közelkép 3. fejezetében). A közalkalmazottak ugyanakkor rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak a versenyszféra társaiknál.

1.4. táblázat: Teljes munkaidős keresők havi nettó keresete (bértarifa és Tárfi-monitor, 2003)

Megnevezés	Bértarifa	Monitor	Bértarifa	Monitor
Nő	-0,159	-0,162	-0,176	-0,186
Potenciális tapasztalat	(0,006)	0,021	(0,008)	0,022
(Potenciális tapasztalat) ² /100	(0,002)	-0,039	(-0,003)	-0,041
Iskolaidő	0,086	0,089		
Szaktanács			0,128	0,148
Érettség			0,279	0,35
Felsőfokú			0,701	0,718

Megjegyzések: Lineáris regressziós modellek, amelyek függő változója a nettó havi kereset logaritmus.

A zárójelben szereplő paraméterek nem szignifikánsak 5 százalékon. Robusztus standard hibák.

Teljes eredményt lásd az: F1.3. táblázatban.

A számunkra legfontosabb eredmény azonban az, hogy – bár a tapasztalat hozama eltér – a nemek közötti kereseti különbségek és az iskola hozama azonban szinte ugyanaz a két mintában. Ez rendkívül jelentős eredmény, különösen, ha figyelembe vesszük, hogy a két felvétel körülményei mennyire különböznek, és a kereseti adatok átlagosan mennyire eltérnek egymástól.⁶

Erre az eredményre építve megvizsgálható, hogy miként változnak az eredmények, ha nemcsak a havi kereset, hanem a teljes munkajövedelem szerepel az egyenlet bal oldalán. A teljes munkajövedelemben a havi bér és az éves szintű jutalmak, prémiumok mellett szerepel a borraivaló, a hálapénz, a számlás kifizetések, a második munkahelyről származó jövedelmek, valamint a béren kívüli juttatások becsült pénzbeli értéke (ezek közé tartozik a korábbiakkal összhangban a gépkocsiasználat, a kilométerpénz, a mobiltelefon, a reprezentáció, az étkezési hozzájárulás, a ruhapénz, a közlekedési hozzájárulás és az egyéb költségterítések). A legfontosabb eredményeket az 1.5. táblázat tartalmazza.

⁶ A regionális különbségek a két adatbázisban viszont jelentősen eltérnek. Ennek egyik fontos oka az lehet, hogy míg a bértarifa-kérdőívben a munkahelyről, addig a monitorfelvételen a lakhelyről található csak bejegyzés, és az ingázók miatt e két változó (gondoljunk például Pest megyére) jelentősen eltérhet. A külföldi-hazai különbségek nagyon hasonlóak (a Tárfi-monitorban kicsit alacsonyabbak), a magán- és állami cégek közötti különbségek azonban jóval kisebbek a Monitorban. A tulajdon definíciója a két felvételen eltérő, és a háztartási felvételen valószínűleg jóval zajosabb is.

1.5. táblázat: Havi nettó kereset + jutalmak és havi nettó teljes munkajövedelem (kereset + jutalmak + béren kívüli juttatások) (Mincer-típusú regressziók, Tárki-monitor, 2003)

Megnevezés	Alapkereset + jutalmak	Teljes munka- jövedelem	Alapkereset + jutalmak	Teljes munka- jövedelem
	1. modell		2. modell	
Nő	-0,162	-0,165	-0,186	-0,193
Potenciális tapasztalat	0,021	0,022	0,022	0,023
(Potenciális tapasztalat) ² /100	-0,039	-0,039	-0,041	-0,041
Iskolaidő	0,089	0,098		
Legfeljebb nyolc általános			referencia	referencia
Szakmunkás			0,148	0,161
Érettségi			0,350	0,385
Felsőfokú			0,717	0,796

Megjegyzések: A zárójelben szereplő paraméterek nem szignifikánsak 5 százalékon.
Robusztus standard hibák.

Teljes eredményt lásd az: F1.4 táblázatban.

A tapasztalat bérhozama a két keresettípusnál azonos, a nemek közötti különbségek kicsit nagyobbak, ami a korábbiakkal összhangban azt jelenti, hogy a férfiak több kereseten felüli juttatásra számíthatnak. A teljes munkajövedelem esetén az iskola keresztmetszeti hozama számottevően magasabb, mint az alapkereset esetén. Az iskolai végzettség paramétere azonban lényegesen – mintegy tíz százalékkal – magasabb, akár elvégzett osztályok számában mérjük, akár végzettség kategóriában – ez utóbbi esetben ráadásul valamennyi kategóriában közel tízszázalékos a különbség. Az F1.4 táblázat adataiból az is látható, hogy a teljes munkajövedelem a hazai magáncégekben arányában kisebb, mint akár a külföldi tulajdonú, akár az állami tulajdonú vállalatokban.

A Tárki-monitor adatbázisán futtatott Mincer-típusú keresztmetszeti regressziók eredményei összecsengenek tehát az előző részben futtatott probit modellekével. Azt mutatják, hogy ha az alapkereseten és jutalmakon felül a béren kívüli juttatásokat is tartalmazza a bal oldali változónk, gyakorlatilag azonos eredményeket kapunk, kivéve az iskolai végzettséget, amelynek hatása még erősebb.

Összegzés

A tanulmány elején két kérdést tettünk fel. Az első az volt, hogy kik, miért és milyen típusú kereseten felüli juttatásokat kapnak ma Magyarországon. A problémát a Tárki-monitor 2003. évi adatbázisa alapján több oldalról is megközelítve a következő legfontosabb eredményeket kaptuk.

1. A legelterjedtebb alapkereseten felüli juttatás az étkezési hozzájárulás és a ruhapénz, de beosztástól és munkakörétől függően különböző gyakorisággal más juttatások (például gépkocsi- vagy mobiltelefon-használat) is előfordulnak.

2. Mind a béren kívüli juttatásokból való részesedés, mind pedig annak nagysága együtt mozog magával az alapkeresettel, s ebből következően a teljes munkajövedelmeket tekintve, a jövedelemegyenlőtlenségek még nagyobbak, mint ahogy a standard kereseti regressziókból következne.

3. A fizikai munkások jelentősen kevesebb béren kívüli juttatásban részesednek, mint a szellemi munkát végzők, még akkor is, ha kontrollálunk a keresetekre.

Második kérdésünk az volt, hogy az alapkeresetek elemzéséből levont következtetések megállják-e a helyüket a tágabban értelmezett munkajövedelem esetén is. A Mincer-típusú keresztmetszeti regressziók eredményei összecsengenek a tanulmány első részében futtatott probit modellekével. Azt mutatják, hogy ha az alapkereseten és jutalmakon felül a béren kívüli juttatásokat is tartalmazza a bal oldali változónk, gyakorlatilag azonos eredményeket kapunk, kivéve az iskolai végzettséget, amelynek hatása még erősebb.

1. Függelék

F1.1. táblázat: Az alkalmazottak hányad része részesedik a különféle nem pénzbeli juttatásokban (Tárki-monitor 2003, százalék, N = 1752)

Alkalmazott beosztása	Gépkocsi- használat	Kilomé- terpénz	Mobil- telefon	Repre- zentáció	Étkezési hozzájárulás	Ruhapénz	Közlekedési hozzájárulás	Egyéb költségek
Felső vezető	38,1	21,6	38,8	10,7	60,9	21,7	12,4	8,4
Középvezető	11,9	10,0	23,2	1,8	65,9	24,6	11,0	4,8
Alsóvezető	6,1	3,5	12,5	0,5	66,1	17,8	16,9	1,5
Beosztott értelmiségi	3,1	3,8	7,1	0,5	70,5	36,2	24,6	6,5
Egyéb szellemi	4,5	5,6	6,3	1,3	64,2	28,5	19,0	3,9
Szaktmunkás	3,8	3,2	4,7	0,2	52,5	15,0	17,1	1,6
Mezőgazdasági munkás	0,0	12,2	3,5	0,0	63,0	10,0	0,0	0,0
Betanított/segédmunkás	0,0	0,1	1,3	0,0	53,3	13,3	14,0	2,0
Összesen	3,9	3,7	6,3	0,6	58,4	19,9	16,9	2,9

F1.2. táblázat: A béren kívüli juttatások meglétét és nagyságát magyarázó modellek, 2003

Megnevezés	Kap-e béren kívüli juttatást? (valószínűsége gyakorolt átlagos parciális hatások)				Ha kap, összesen mennyi béren kívüli juttatást kap (rugalmasságok)			
	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell
Log(kereset)		0,132		0,137		1,021		1,014
Vezető		(-0,023)		(-0,022)		(0,001)		(0,015)
Fizikai		-0,117		-0,132		-0,447		-0,345
Hány éve a cégnél		0,004		0,004		(-0,007)		(-0,007)
Nő	-0,064	-0,062	-0,070	-0,058	(-0,131)	(-0,056)	-0,185	(-0,042)
Potenciális tapasztalat	(0,004)	(-0,002)	(0,004)	(-0,002)	(0,017)	(0,001)	(0,014)	(-0,002)
(Potenciális tapasztalat) ² /100	(0,002)	(0,010)	(0,002)	(0,012)	(-0,040)	(-0,006)	(-0,032)	(0,002)
Iskolaidő	0,037	(0,010)			0,128	(-0,019)		
Szaktmunkás			0,087	(0,050)			(0,239)	(0,061)
Érettségi			0,152	(0,032)			0,850	(0,233)
Felsőfokú			0,250	(0,062)			1,065	(0,018)
Közép-Magyarország	-0,176	-0,214	-0,78	-0,215	0,883	0,577	0,840	0,579
Közép-Dunántúl	0,160	0,128	0,159	0,125	0,779	0,560	0,751	0,562
Nyugat-Dunántúl	0,219	0,193	0,220	0,192	0,558	0,413	0,534	0,416
Dél-Dunántúl	(0,002)	(-0,021)	(0,000)	(-0,022)	0,577	0,409	0,544	0,410
Észak-Magyarország	(-0,008)	(-0,029)	(-0,009)	(-0,023)	0,477	0,419	0,485	0,432
Észak-Alföld	0,072	(0,043)	0,073	(0,042)	0,470	0,381	0,464	0,390
Város	(-0,040)	(-0,041)	(-0,039)	(-0,040)	-0,482	-0,502	-0,509	-0,511
Megyeszékhely	-0,158	-0,169	-0,159	-0,166	-0,473	-0,561	-0,505	-0,573
Budapest	0,128	0,163	0,130	0,110	-0,756	-0,848	-0,782	-0,860
Magáncég	-0,187	-0,149	-0,185	-0,151	(-0,019)	(0,036)	(0,006)	(0,031)
Külföldi cég	0,195	0,163	0,194	0,162	(0,010)	(-0,178)	(-0,007)	(-0,181)
Konstans					1,408	-7,604	2,423	-7,915
Megfigyelések száma	1652	1626	1652	1626	1135	1128	1135	1128

Megjegyzések. 1–4. számszlop: probit modellek eredményei, átlagos parciális hatások. 5–8. számszlop: ismert küszöbértékű rendezett probit modellek (intervallum regressziók) paraméterei.

A zárójelben szereplő paraméterek nem szignifikánsak 5 százalékon.

Forrás: Társi-monitor, 2003.

F1.3 táblázat: Teljes munkaidős keresők havi nettó keresetét, illetve a nettó órabért magyarázó modellek (bértarifa és Társi-monitor, 2003)

Megnevezés	Bértarifa	Monitor	Bértarifa	Monitor	Bértarifa	Monitor	Bértarifa	Monitor
	nettó havi kereset, teljes munkaidősök				nettó órabér			
Nő	-0,159	-0,162	-0,176	-0,186	-0,099	-0,110	-0,115	-0,136
Potenciális tapasztalat	(0,006)	0,021	(0,008)	0,022	(0,012)	0,018	0,014	0,019
(Potenciális tapasztalat) ² /100	(0,002)	-0,039	(-0,003)	-0,041	(-0,009)	-0,031	(-0,014)	-0,035
Iskolaidő	0,086	0,089			0,092	0,099		
Szaktmunkás			0,128	0,148			0,141	0,153
Érettségi			0,279	0,350			0,293	0,344
Felsőfokú			0,701	0,718			0,755	0,802
Közép-Magyarország	(0,065)	0,244	(0,065)	0,241	(0,022)	0,190	(0,019)	0,187
Közép-Dunántúl	(0,09)	0,165	(0,094)	0,164	(0,05)	0,141	(0,051)	0,142
Nyugat-Dunántúl	(0,048)	0,131	(0,051)	0,133	(0,096)	0,114	(0,097)	0,118
Dél-Dunántúl	(0,021)	0,090	(0,023)	0,086	(-0,016)	0,109	(-0,016)	0,106

Megnevezés	Bértarifa	Monitor	Bértarifa	Monitor	Bértarifa	Monitor	Bértarifa	Monitor
	nettó havi kereset, teljes munkaidősök				nettó órabér			
Észak-Magyarország	(-0,048)	(0,039)	(-0,045)	(0,037)	(-0,087)	(0,054)	(-0,087)	(0,052)
Észak-Alföld	-0,085	0,090	-0,087	0,091	-0,123	0,091	-0,127	0,092
Város	0,135	(0,077)	(0,123)	(0,067)	0,168	(0,069)	0,157	(0,066)
Megyeszékhely	0,08	0,072	0,072	0,066	0,063	(0,016)	0,055	(0,013)
Budapest	(0,037)	(0,008)	(0,035)	(0,005)	(0,077)	(-0,017)	(0,076)	(-0,017)
Magáncég	-0,195	-0,079	-0,194	-0,068	-0,189	-0,122	-0,19	-0,107
Külföldi cég	0,221	0,200	0,222	0,189	0,173	0,213	0,172	0,201
Konstans	10,088	9,823	10,839	10,599	6,301	4,650	7,109	5,518
Megfigyelések száma	121 272	1417	121 272	1417	129 756	1512	129 756	1512
R ²	0,32	0,44	0,33	0,45	0,27	0,40	0,28	0,42

Megjegyzések: Lineáris regressziós modell, amelynek függő változója a különböző keresettípusok logaritmusai.

A zárójelben szereplő paraméterek nem szignifikánsak 5 százalékon. Robusztus standard hibák.

F1.4. táblázat: Havi nettó kereset és havi nettó teljes munkajövedelem, Mincer-típusú regressziók eredményei (Tárki Monitor-felvétele, 2003)

Megnevezés	Nettó havi kereset, teljes munkaidősök				Nettó órabér			
	alap-kereset	teljes munkajövedelem	alap-kereset	teljes munkajövedelem	alap-kereset	teljes munkajövedelem	alap-kereset	teljes munkajövedelem
	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell
Nő	-0,162	-0,165	-0,186	-0,193	-0,110	-0,113	-0,136	-0,141
Potenciális tapasztalat	0,021	0,022	0,022	0,023	0,018	0,018	0,019	0,019
(Potenciális tapasztalat) ² /100	-0,039	-0,039	-0,041	-0,041	-0,031	-0,030	-0,035	-0,034
Iskolaidő	0,089	0,098			0,099	0,108		
Szaktanulás			0,148	0,161			0,153	0,167
Érettségi			0,350	0,385			0,344	0,378
Felsőfokú			0,718	0,796			0,802	0,879
Közép-Magyarország	0,244	0,242	0,241	0,239	0,190	0,191	0,187	0,187
Közép-Dunántúl	0,165	0,207	0,164	0,206	0,141	0,178	0,142	0,179
Nyugat-Dunántúl	0,131	0,140	0,133	0,142	0,114	0,123	0,118	0,128
Dél-Dunántúl	0,090	0,113	0,086	0,109	0,109	0,130	0,106	0,126
Észak-Magyarország	(0,039)	(0,040)	(0,037)	(0,037)	(0,054)	(0,054)	(0,052)	(0,052)
Észak-Alföld	0,090	0,093	0,091	0,093	0,091	0,094	0,092	0,095
Város	(0,077)	(0,079)	(0,067)	(0,068)	(0,069)	(0,071)	(0,066)	(0,066)
Megyeszékhely	0,072	(0,041)	0,066	(0,033)	(0,016)	(-0,013)	(0,013)	(-0,017)
Budapest	(0,008)	(-0,001)	(0,005)	(-0,004)	(-0,017)	(-0,026)	(-0,017)	(-0,026)
Magán cég	-0,079	-0,076	-0,068	-0,063	-0,122	-0,114	-0,107	-0,098
Külföldi cég	0,200	0,209	0,189	0,197	0,213	0,224	0,201	0,212
Konstans	9,823	9,757	10,599	10,613	4,650	4,579	5,518	5,527
Megfigyelések száma	1417	1417	1417	1417	1512	1512	1512	1512
R ²	0,44	0,44	0,45	0,45	0,40	0,41	0,42	0,42

Megjegyzések: Lineáris regressziós modell, melynek függő változója a különböző keresettípusok logaritmusai.

A zárójelben szereplő paraméterek nem szignifikánsak 5 százalékon. Robusztus standard hibák.

2. VÁLLALATOK KÖZTI BÉRKÜLÖNBSÉGEK DINAMIKÁJA

KÖRÖSI GÁBOR

A bérek alakulása mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára fontos kérdés. Korábban többen vizsgálták az egyének, illetve a foglalkoztatási csoportok közti bérkülönbségeket meghatározó tényezőket. Most azt vizsgáljuk, mitől függnék a vállalatok közti különbségek a vállalati átlagbér alakulásában.

A vállalat reagál a környezetében bekövetkezett változásokra, és alkalmazkodik az új feltételekhez. A vállalat egy időben, egymással összhangban hozza meg termelési, technológiai, beruházási, foglalkoztatási és bérezési döntéseit, ám bár ezek megvalósulása a különböző külső és vállalaton belüli korlátok következtében időben szétválhat. Például az alaptermékértékesítések többnyire előre meghatározott, az üzemi tanáccsal egyeztetett időpontokban lépnek életbe. Mégis, a bérek dinamikája értelemszerűen kapcsolódik a vállalat életének alakulásához.

A vállalati szintű bérdöntés alapvetően az átlagbérré és annak átlagos vagy maximálisan elfogadható szóródására vonatkozik, míg az emberi tőkén alapuló egyéni béregyenletek a munkavállalók közti béarányok alakulását magyarázzák meg: hogyan értékeli a piac az egyéni képességeket a kiválasztott referenciacsoporthoz képest. A két különböző szintű bérmeghatározódás között a piacon természetesen létrejön az összhang: például, ha megváltozik a foglalkoztatás szakma- és képzettségi szerkezete, a vállalati átlagbér szintje is magától értetődően módosulhat. A bérszínvonalra vonatkozó döntések értelemszerűen a vállalat foglalkoztatási szerkezetének érdemi átalakulása nélküli változásra vonatkoznak.

A vállalati bérek dinamikájának alakulását egy, az éves vállalati mérlegbe-számolókon alapuló nagyméretű adatbázis alapján vizsgáljuk, ami az 1992–2003 közötti időszakot fogja át.⁷ Az elemzés 1992-ben 2356 vállalat adatát használja. A minta mérete évről évre nő, a 2003. évi elemzésben már 20 076 megfigyelésünk van. A mintába kerülés valószínűsége a vállalat méretével nő, így a minta a versenyszféra foglalkoztatásának az egyes években 65–77 százalékat fedli le; ez az arány a feldolgozóiparban többnyire a 80 százalékot is jóval meghaladja, de az egyéb ágazatokban is legalább 60 százalék. *Körösi* (2005) részletesen ismerteti a felhasznált minta jellemzőit.

⁷ Az adatbázis korábbi évekre is tartalmaz megfigyeléseket, ezeket a késleltetett változók, illetve instrumentumok összeállításához használjuk.

Az egy főre jutó éves átlagbér természetesen erősen szóródik a vállalatok között. Ezek a különbségek jelentős részben regionális bérkülönbségekként jelennek meg: például 2003-ban a budapesti székhelyű vállalatok átlagbére több mint kétszerese a Bács-Kiskun megyei vállalatokénak: 1936 ezer forint, illetve 943 ezer forint volt az éves bér (alapbér, teljesítménybér + prémiumok). A főváros különleges helyzetét mutatja, hogy még a listán második Fejér megye átlaga (1309 ezer forint) sem éri el a mintában átlagos 1315 ezer forint bért. Hasonló különbségeket figyelhetünk meg a vállalat tulajdonosa szerint is: 2003-ban a mintában szereplő hazai magántulajdonú vállalatok éves átlagbére 1134 ezer forint volt, az állami vállalatoké 1782 ezer forint, míg a többségi külföldi tulajdonú cégeké 2082 ezer forint. Ezekhez a különbségekhez képest az ágazatok szerint lényegesen kisebb a bérek szóródása, legalábbis a főágazatokat tekintve. Az ágazati különbségeket vizsgálva, inkább az tűnik fel, hogy azokban az ágazatokban lényegesen magasabb az átlagbér, ahol kevés vállalatot találunk a mintában; például a *kőolaj- és földgáztermelés, -szolgáltatás* öt vállalatának (TEÁOR 11-es ágazat) átlagbére 3184 ezer forint volt 2003-ban, míg a *biztosítás* (kivéve társadalombiztosítás) (66-os ágazat) 20 vállalatának átlagbére 5436 ezer forint. Ez azt sugallja, hogy a piac szerkezete, például koncentrálttsága, befolyásolja a bérek alakulását.

De nem ezeket az (önmagukban ugyan érdekes) különbségeket vizsgáljuk, hanem a vállalati bérkülönbségeket meghatározó tényezőket, azok súlyát, jelentőségét, és időbeli alakulását. A vállalati bérek különbségének alakulásának magyarázatára több, részben egymással is versenyző elméletet találunk az irodalomban; mi egy egységes béregyenletbe foglaltuk az alternatív magyarázó változókat, hogy elemezhessük azok esetleges egymásra hatását is.

A szakirodalom áttekintése

A jelentős regionális különbségek egyik lehetséges magyarázata a „bérgörbe” hipotézise (*Blanchflower–Oswald*, 1994), vagyis hogy alapvetően a helyi munkanélküliségi ráták eltérése okozza a regionális átlagbérek közti különbségeket. A 2000. évi Munkaerőpiaci tükörben Köllő megmutatta, hogyan vált egyre fontosabbá a kilencvenes évek első felében a helyi munkanélküliség alakulása a bérmeghatározásban: a regionális munkanélküliség jelentős bérhátrányt hozott a versenyszférában az ott foglalkoztatottaknak.

A hazai munkaügyi kutatások meglehetősen robusztus eredménye, hogy a versenyszféra munkavállalói közti bérkülönbségek egyik fontos, más megfigyelhető jellemzőkkel meg nem magyarázható tényezője a vállalat tulajdoni szerkezete: a külföldi tulajdonú vállalatok azonos feltételek esetén lényegesen magasabb béreket fizetnek. *Kertesi–Köllő* (1997), (2001) és *Köllő* (2000) azt is megmutatták, hogy a tulajdoni szerkezet a béreket befolyásoló más tényezők hatását is befolyásolja: a külföldi vállalatok esetében elsősorban a vállalat *mérete* határozta meg a bérkülönbségeket, míg a hazai tulajdonú cégek eseté-

ben a *termelékenységi* különbségek hatása bizonyult fontosabbnak. Külföldi tulajdonú vállalatok viszonylag több bért fizetnek az alacsony bérű ágazatokban, így a külföldi tulajdonú cégek között az ágazati bérkülönbségek kisebbek, mint a hazai tulajdonú vállalatok közt; a tulajdon szerinti ágazati bérkülönbségek jelentős része ennek tudható be.

A vállalatok bérezési döntéseinek vizsgálatakor kiemelkedő jelentőségűnek tekintik a *Nickell–Wadhani* (1990) cikket. Az ebben szereplő modell megmutatja, miként függhetnek az angol vállalatokban fizetett bérek a vállalat eredményességétől és pénzügyi helyzetétől egy dinamikus alkalmazkodási folyamatban, miként osztozódik a vállalat a hozamon a dolgozókkal a bértárgyalások során. Így a gazdálkodás eredményét leíró pénzügyi változók a vállalati bérkülönbségek fontos magyarázó tényezőivé válnak. Nagyon sok empirikus vizsgálat épít az itt leírt gondolatmenetre és modellre annak vizsgálatakor, hogy miként befolyásolják a vállalatban belüli erőviszonyok a cégek közötti bérkülönbségeket. A legfontosabb ilyen tényező a vállalat termelékenységének alakulása. A szakszervezetek és a vállalatvezetés béralkujában ez gyakran fontos hivatkozási alap, és a szakszervezetek többnyire el tudják érni, hogy a termelékenységnövekedés hozamának egy részén a vállalat osztozzon a dolgozókkal.

Nickell és szerzőtársai (1994) tanulmány továbbviszi ezt a gondolatmenetet, és bemutatja, hogy a vállalat termékpiaci versenyben elért kedvező pozíciójából származó eredmény is hasonló hozamalku tárgya, így a kedvező piaci pozíciót elért vállalatok magasabb bért fizetnek. Ez a pozitív bérhatás a vállalat méretének is függvénye: nagyvállalatokban erősebbek a szakszervezetek, így inkább rá tudják kényszeríteni a vállalat vezetését az osztozkodásra.⁸ A domináns piaci pozíció esetén a bérgörbe hatása is gyengébb: a vállalat a dolgozókkal folytatott béralkuban kevesebb energiát fordít arra, hogy érvényesítse a rossz helyi munkapiaci viszonyokból adódó megnövekedett alkuerejét.

A külföldi tulajdonú vállalatok esetlegesen eltérő bérezési stratégiája nem magyar sajátosság: *Dobbelaere* (2001) például azt mutatja meg, hogy Bulgáriában a külföldi tulajdonú vállalatok ugyan viszonylag magasabb béreket fizetnek, de ezek függetlenek a vállalat teljesítményétől, vagyis a vállalat nem osztozódik a dolgozókkal a hozamon, míg az állami vállalatok bérei erősen függnék a gazdálkodás eredményétől.⁹ Elemzésünk azonban egy fontos tekintetben különbözik a korábbiaktól: a vállalati bérkülönbségek alakulását nem az egyes dolgozók, hanem a vállalat szintjén vizsgáljuk.

Annak, hogy a vállalatok bérezési döntéseit meghatározó tényezők hatását közvetlenül a vállalat szintjén elemezzük, hátránya, hogy homogénnek kell tekintenünk a munkát, és elveszítjük a munkavállalók emberi tőkéjére vonatkozó információt. Lehetővé válik azonban egy dinamikus modell becslése. Az egyéni bérkülönbségeket humántőke-moddellel leíró elemzések legfőbb hiányossága, hogy statikusak, vagyis figyelmen kívül hagyják az időbeli al-

8 Több magyarázat is lehetséges arra, hogy a vállalat mérete (például az alkalmazottak számával mérve) pozitív hatással lehet a bérekre (vö. *Bayard–Troske* [1999]).

9 A külföldi tulajdonú vállalatok nem mindenhol fizetnek a hazaiaknál lényegesen magasabb béreket. *Damijan–Kostevc* (2002) azt vizsgálta, hogy a külföldi befektetés felgyorsítja-e az átalakuló gazdaságok bérfelzárkózását a befektető országok bérszintjéhez. Eredményeik távolról sem egyértelműek: míg Bulgáriára és Magyarországra ők is pozitív kapcsolatot állapítottak meg, Észtországra és Romániára ezzel éppen ellentétes hatást figyeltek meg, míg Szlovéniában nem találtak érdemi bérhatását a külföldi tőkebefektetésnek.

kalmazkodási folyamatot. Ez jelentős részben a felhasznált adatok jellegzetességeinek következménye. Márpedig az átmeneti gazdaságok egyik legfőbb tulajdonsága, hogy a gazdaság szereplőit a jól működő piacgazdaságokban megszokottnál lényegesen nagyobb megrázkódtatások érhetik, és a megváltozott feltételekhez feltétlen alkalmazkodni kell.

Az említett cikkek eredményeit, modelljeit több tanulmány is felhasználta az átmeneti gazdaságok vállalati bérstratégiájának vizsgálatára. Különösen *Lengyelország* bérezési viszonyainak elemzéséhez követték többen is ezt a hagyományt. *Grosfeld–Nivet* (1997) és (1999) az 1990–1994-es időszakra becsült vállalati béregyenleteket lengyel vállalatok adatai alapján.¹⁰ A szerzők azt találták, hogy a vállalatok közötti bérkülönbségek legfontosabb meghatározó tényezője a termelékenység volt, de a tulajdoni viszonyok jelentősen befolyásolják ezt az összefüggést. Ez a hatás azonban aszimmetrikus: a csökkenő termelékenység nem hat a bérekre, a termelékenységnövekedés hozamán viszont a vállalatok osztoznak dolgozóikkal.

A lengyel vállalati bérkülönbségek vizsgálatát *Christev–Fitzroy* (2002) folytatta az 1994–1997 közötti időszak vizsgálatával egy hasonló vállalati panel alapján. Így lehetőségük nyílt arra, hogy alaposabban elemezzék az addigra már előbbre haladt privatizáció hatását a vállalati bérek alakulására. A hozamosztzkodási alkumodellek logikáját követve vizsgálták a termelékenységi különbségek bérhatását, és megerősítették a korábbi eredményeket. Az osztozkodás továbbra is aszimmetrikusnak bizonyult, de a negatív hatás is szignifikánssá vált. Az osztozkodás azonban lényegesen másképpen zajlott a privatizált vállalatokban, mint a teljes privatizáció előttiek esetében.

Bishop–Mickiewicz (2003) jelentősen kiterjeszti a korábbi lengyel elemzésekben használt magyarázó tényezők körét: több különböző, egymással sem mindig összhangban levő hipotézist is megvizsgálunk annak megállapítására, hogy e folyamatok közül melyek hatnak lényegesen a vállalati bérek különbségeire az 1998–2001 közötti időszakban. A tulajdoni felbontást finomítva, nemcsak az állami és magánvállalatokat különböztették meg, hanem a magánvállalatokon belül szétválasztják a privatizáltakat és az újonnan létrejöttakat is. Mégis, a legfontosabbnak a munkapiaci feltételeket leíró változók bizonyultak. A regionális munkanélküliségi ráta különösen erősen befolyásolta a vállalati bérkülönbségeket: a kedvezőtlen munkapiaci feltételek már rövid távon is – a nemzetközi irodalomban szokatlanul – nagy negatív hatást gyakorolnak a vállalati bérekre. Ehhez képest viszonylag kisebb a jelentősége az eredményes vállalati gazdálkodás pozitív bérhatásának. Különösen a magánvállalatok esetében kicsi a hajlandóság arra, hogy részesedést adjanak dolgozóiknak a nyereségből, és ez egyaránt igaz az újonnan alakult és a privatizált cégekre. Ezt leszámítva azonban elhanyagolható a tulajdoni szerkezet bérhatása. Érdekes, hogy *Bedi–Cieslik* (2002) egy eltérő, egyszerűbb modell-specifikációban ezzel ellentétes eredményt kap, amit ők a hatékonysági bérek

10 Fontos megjegyezni, hogy a lengyel vizsgálatok általában a tőzsdén regisztrált vállalatok tőzsdei mérlegbeszámolóját használják az elemzés adatbázisául, aminek következtében eredményeiket két okból is torzíthatja a mintaszelekció: egyrészt csak viszonylag nagy vállalatok regisztráltakatják magukat a tőzsdén, másrészt a vállalatok esetében a tőzsdei regisztráció időpontjában már lezajlott az első privatizációs lépés. Eleinte a vállalatok egy része ugyan még többségi állami tulajdonban volt, de már megjelent egy számottevő magánbefektetői kör is.

hipotézisének érvényesüléseként értékelnek. Ez felveti a tulajdoni szerkezet endogenitásának lehetőségét: a két hasonló adatbázison alapuló tanulmány esetleg azért jut ellentétes eredményre, mert a regionális munkanélküliség szorosan összefügg a magántőke beruházási hajlandóságával.

Hipotézisek

Vizsgálatom felhasználja a fentebb megfogalmazott hipotéziseket és főbb eredményeket a vállalatok bérstratégiáját meghatározó tényezők hatásának mérésére. Így lehetőség nyílik a vállalati bérmeghatározás dinamikus folyamatának leírására. Ezzel a vállalat tényleges döntési folyamatának realisabb képét kaphatjuk, mivel az időközben felmerült információk alapján mindig a múltbeli döntések eredményét módosítják, alkalmazkodva az optimalizálás megváltozott körülményeihez. A modell kiindulópontja, hogy a vállalat a munkapiaci rugalmatlanságok, a tökéletes alkalmazkodás költségei és a vállalatban belüli alkuk következtében eltér az egyensúlyi bértől (ami az alkalmazott munka marginális hozama).

Első feltevésünk, hogy a termelékenység hozamát a vállalat bizonyos mértékig megosztja dolgozóival (*Nickell–Wadhani*, 1990).¹¹ Ezt az osztozkodást befolyásolja a vállalat mérete, amit a foglalkoztatott létszámmal mérünk (*Bayard–Troske*, 1999). Módosíthatja az osztozkodás eredményét a vállalat termék- és munkapiaci pozíciója: az erős termékpiaci verseny korlátozhatja a vállalat hajlandóságát az alkura, míg a domináns pozíció növelheti azt (*Nickell és szerzőtársai*, 1994). A kedvező külpiaci helyzetet¹² kihasználó vállalatok esetében is felmerül a hasonló osztozkodás esélye (vö. *Abowd–Lemieux*, 1993). A vállalat tulajdoni szerkezete is befolyásolhatja az osztozkodás folyamatát, a vállalati bérdinamikát. A jelentős regionális munkanélküliség korlátozza a munkavállalók alkuerejét, és így az alacsonyabb bérszint is elfogadható lehet (*Blanchflower–Oswald*, 1994). Emellett figyelembe vettem a különböző változók lehetséges interakcióit is, például hogy a tulajdon vagy a termelékenység hatása hogyan függ a vállalat méretétől vagy piaci helyzetétől. Így a szokásosnál lényegesen több változót használtam a kiinduló specifikációban, és statisztikai kritériumok alapján választottam ki azokat, amelyek valóban érdemi hatást gyakorolnak a vállalati bérek alakulására.

Az általános modellből különböző korlátozó feltevések vizsgálatán és a lényegtelen tényezők elhagyásán keresztül jutottam el ahhoz a részletesebben elemzett modellhez, amelyben a változók az esetek jelentős részében szignifikánsak. Másrészt viszont megvizsgáltam a strukturális törések lehetőségét, és azt találtam, hogy mind időben, mind ágazati bontásban szignifikáns különbségek vannak a vállalatok bérstratégiáját leíró paraméterekben, így a paneldatbázist felbontottam évenkénti ágazatmodellekre; vagyis a fontosabb ágazatokra minden évre külön-külön megbecsültem a bérmodellt.

11 A gazdálkodás hozamán való osztozkodás hipotézise összhangban lehet a hatékony bérek hipotézisével is: a magasabb termelékenység eléréséhez jobb emberi tőkét kell a fizikai tőkéhez társítani, vagyis a magas termelékenység pozitív bérhozama a magasabb humán tőke értékelése is lehet, és ennyiben kifejezheti a munka heterogenitását is. Ez azt jelenti, hogy a termelékenységet akkor is endogén magyarázóváltozóként kellene kezelni, ha erre más okunk nem lenne.

12 A vállalat külpiaci helyzetét az export teljes árbevételén belüli arányával mérem.

Becslési eredmények

Mivel a termelési, foglalkoztatási és béröntések ugyanannak az optimalizációs feladatnak a megoldásából adódnak, a bért, létszámot, termelékenységet és a termeléshez valamilyen más módon kapcsolódó változókat (piacrészesedés, exportrészarány és a kapcsolódó interakciók) mindig endogén változóként kezeltem. Az instrumentumok egyrészt a finomabb ágazati bontást jelző változók, másrészt a differenciált változók múltbeli értékei.

Tulajdon és méret szerinti bontásban is elvégeztem a becsléseket, hiszen a nemzetközi és az emberitőke-moddellen alapuló hazai elemzések arra utaltak, hogy ezek is lényeges különbségeket okozhatnak a vállalatok viselkedésében. Ezek a viselkedésbeli különbségek azonban lényegtelennek bizonyultak. A becslések alapján kirajzolódó általános kép, hogy a vállalatok bérstratégiájának különbségei elsősorban az ágazati szerkezethez kapcsolódnak. Mivel a magyar gazdaságban ágazati bérmegállapodás (a versenyszférában) eddig legfeljebb kivételként fordult elő, ez feltehetően az ágazatok eltérő technológiai feltételeivel és munkakultúrájával, valamint a felhasznált munka minőségével van összefüggésben. Érdekes, hogy az átlagbérekben az ágazatok szerinti bontásban általában lényegesen kisebbek a különbségek, mint a tulajdon vagy a terület szerinti bontásban, mégis ez tükröz érdemi viselkedésbeli különbséget, és nem a másik kettő.

A modell általában statisztikailag elfogadhatónak bizonyult, ugyanakkor gondot okozott a sok magyarázó változó közötti multikollinearitás. (A kiinduló modellben általában 45 együttható szerepelt.) Miközben a magyarázó változók többsége természetesen nem szignifikáns, esetenként az együtt is lényegtelennek tűnő változók számottevően megváltoztatták a becsült modell bizonyos tulajdonságait, rontották annak statisztikai jellemzőit.

A kísérletett változók, különösen az előző évi átlagbér szerepeltetése nagyon fontos része a regressziós modellnek, jelezve a dinamikus alkalmazkodási folyamat fontosságát. Az alkalmazkodás a megváltozott feltételekhez – összhangban azzal, amit a *Surányi–Kőrösi* (2000) a munkakeresletre mutatott be – általában rendkívül gyors, az 1996–2000 közötti, „aranykori növekedési” időszakban gyakorlatilag azonnali; ebben az időszakban a modell leegyszerűsíthető egy differenciaegyenletre, ahol a bérváltozás a termelékenység változásának és egyéb változóknak függvénye. Korábban, illetve 2000 után a körülmények drasztikusabb és kiszámíthatatlanabb változása nehezítette a béralkalmazkodást, de akkor is gyorsan reagáltak a vállalatok.

Általában a munkatermelékenység a béregyenletek legfontosabb magyarázó tényezője. A rövid távú együttható szinte mindig szignifikánsan pozitív. A hosszú távú hatás gyakran bizonytalan; alapvetően azért, mert az esetek többségében a termelékenység szintje helyett annak változása a megfelelő magyarázó változó. A termelékenységi paraméter magas: a termelékenység egy-

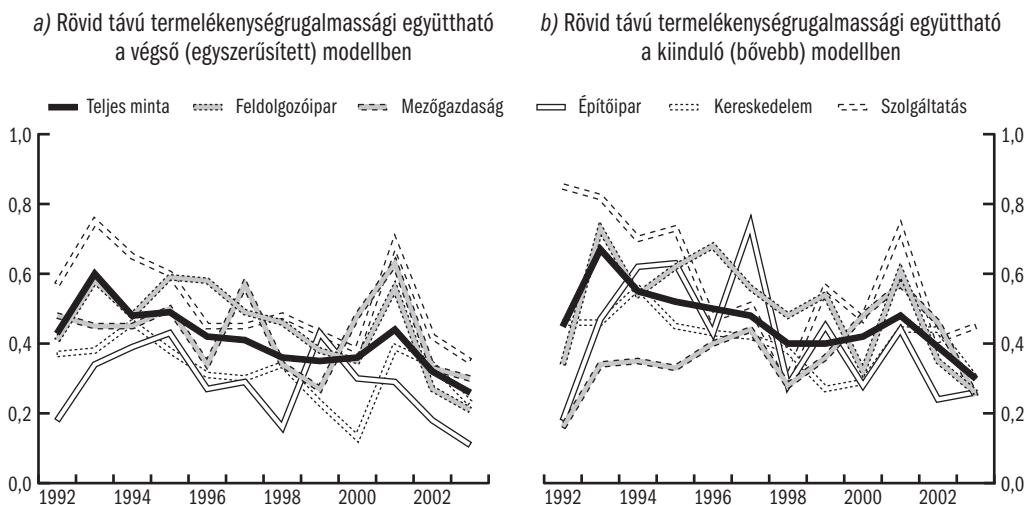
százalékos növekedése ágazatonként és évenként ugyan különböző mértékben, de gyakran akár fél százalékkal is növeli a vállalati átlagbért egyébként változatlan feltételek mellett. Ez lényegesen magasabb a fejlett piacgazdaságra kapott értékeknél (általában 0,2 alatt), viszont jóval kisebb annál, amit a lengyel vállalatokra becsültek [például a *Bishop–Mickiewicz* (2003) közel 2-t]. A feldolgozóipari ágazatok közül általában a talán leginkább élőlétszámigényes hagyományos könnyűiparban (textil, ruha és cipőipar) volt a legmagasabb és időben a legstabilabb az osztozkodás a termelékenység-növekedés hozamán. A jóval tökeigényesebb gépgyártásban és vegyiparban viszonylag alacsonyabb volt a vállalatok készsége a hozamosztozkodásra: az együttható egyes évekre statisztikailag nulla, és általában a többi évben is alacsonyabb, mint a könnyűiparban. Megfigyelhető, hogy a könnyűipart kivéve, a feldolgozóipari ágazatokban erős ingadozással ugyan, de fokozatosan csökken a vállalatok hajlandósága arra, hogy osztozzanak dolgozóikkal a termelékenység hozamán. A feldolgozóiparon kívüli ágazatokban ez a tendencia kevésbé látszik érvényesülni, de a szolgáltatást kivéve, itt eleve alacsonyabb volt a bértermelékenységrugalmassága, mint a feldolgozóipar átlagában.

Érdekes, hogy míg a piaci helyzetet, a verseny intenzitását leíró változók egyenként és együtt általában lényegtelennek bizonyultak, mégis gyakran lényegesen befolyásolták a termelékenységen való osztozkodás intenzitásának becslését. A 2.1. ábra a főbb nemzetgazdasági ágakra, a 2.2. ábra pedig a kiemelt feldolgozóipari ágakra mutatja be a hozamosztozkodás becsült paraméterét. A bal oldali ábra mindkét esetben a lényegtelen változók elhagyása utáni egyenletben becsült hozamosztozkodási együttható alakulását mutatja. A jobb oldali ábra pedig ugyanannak a rövid távú termelékenységrugalmassági együtthatónak a bővebb, piacszerkezetet, versenyipari környezetet leíró változókat is tartalmazó egyenletből származó becslése. Jól látható, hogy az egyébként szignifikánsnak semmiképp sem minősíthető változók kihagyása az időszak jelentős részében lefelé torzítja a hozamosztozkodás intenzitását. Vagyis a piac koncentráltasága és az intenzív termékpiaci verseny nem közvetlenül hat a bérek alakulására, hanem a vállalat hozamosztozkodási hajlandóságát korlátozza. (Nemzetközi összehasonlításban azonban még ez a lefelé torzított becslés is szokatlanul intenzív hozamosztozkodást jelez.)

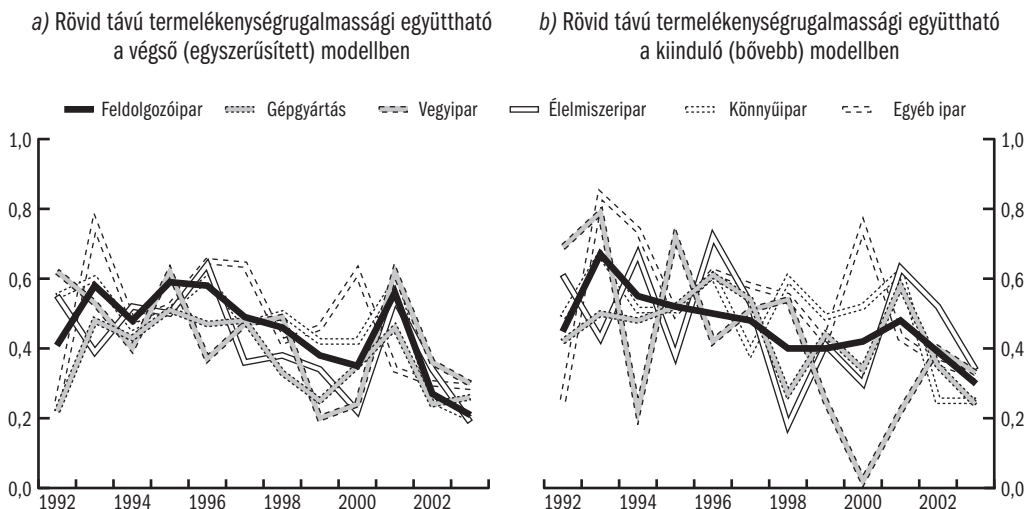
Kiemelten vizsgáltam a külföldi tulajdon szerepét. A kiinduló modellben sem a tulajdon, sem annak interakciói nem bizonyultak szignifikánsnak. Az egyszerűsítések után kapott modellben újólapon elvégeztem a változó Lagrange-multiplikátor (LM) próbáját annak ellenőrzésére, hogy nem hiányzik-e ez az információ a becsült egyenletből; a külföldi tulajdon hatására kapott becslési eredményeket az 2.1. táblázat összegzi. A külföldi tulajdon bérhatása ugyan majdnem mindig pozitív, amikor szignifikáns, de általában akkor sem okoz néhány százalékosnál nagyobb bérkülönbséget. És az esetek jelentős többségében ugyanúgy nem szignifikáns, mint a többi tulajdoni változó, a különb-

ség csak az, hogy 1997 helyett inkább 1995–1996-ban, vagyis a külföldi befektetőket érintő legfontosabb privatizációs hullám idején koncentrálnak először a szignifikáns együttthatók.

2.1. ábra: Hozamosztokodás a főbb nemzetgazdasági ágakban



2.2. ábra: Hozamosztokodás a feldolgozóiparban



Az, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok lényegesen magasabb bére nem jelenik meg a béregyenletekben, egyrészt azt mutatja, hogy a magasabb bér összhangban van a külföldi tulajdonú vállalatok magasabb termelékenységével, másrészt, ahol a privatizáció esetében ez még nem volt teljesen igaz, ott az akkor kialakult magasabb bér vált a következő év bér meghatározásának a késlelte-

tett bérváltozóban megjelenő bázisává. Vagyis a dinamikus modell valójában azt méri, okoz-e a tulajdon különbséget a külföldi tulajdonú vállalatok *bérstratégiájában*. A privatizáció után (például Lengyelországtól eltérően) ezek a vállalatok láthatóan a hazai vállalatokkal megegyező összefüggések alapján határozták meg a béreket, bérezési stratégiájuk nem különült el.

2.1. táblázat: A külföldi tulajdon hatása a bérekre

Megnevezés	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Teljes minta	0,06*	0,00	0,01	0,03**	0,04**	0,03**	-0,01	0,01	0,01	0,03**	0,02**	0,02**
Feldolgozóipar	0,10**	-0,04*	0,00	0,02*	0,01	0,01	-0,03*	-0,01	-0,01	0,01	-0,01	0,00
Gépgyártás	0,07	-0,02	0,02	0,01	0,03	0,05*	-0,03	-0,02	0,00	0,05**	0,01	0,00
Vegyipar	-0,01	0,01	0,09*	0,09*	-0,01	0,02	-0,01	0,02	-0,01	0,03	0,02	0,03
Élelmiszeripar	0,08	0,08	0,08	0,07*	0,05	0,01	0,03	0,05	0,03	0,06	0,02	0,05
Könnyűipar	0,06	0,00	0,02	0,05**	0,05*	0,00	0,01	0,01	0,03	0,04*	0,00	-0,01
Egyéb ipar	-0,06	-0,08*	-0,05	0,05	0,04	0,03	0,01	0,04	-0,04	0,06	0,02	0,01
Mezőgazdaság	0,00	-0,08	0,10	0,05	0,08	0,02	0,02	0,04	0,09*	-0,01	0,01	0,09**
Építőipar	0,12	0,18*	0,04	0,03	0,04	0,10	-0,05	-0,02	0,08**	0,05	0,08	-0,02
Kereskedelem	-0,04	0,02	0,00	0,01	0,04*	0,01	0,01	0,03*	-0,01	0,06**	0,04**	0,04**
Szolgáltatás	0,01	0,09	-0,01	0,04	0,02	-0,01	-0,01	0,02	0,01	-0,02	-0,01	0,03
Kisvállalat	0,15*	-0,01	0,01	0,04*	0,02	0,04**	0,00	0,02	0,00	0,02	0,02**	0,04**
Közepes vállalat	0,02	0,00	0,01	0,03*	0,04**	0,02	0,01	-0,01	0,02	0,04**	0,01	-0,02*
Nagyvállalat	0,07	0,00	-0,06*	0,02	0,07**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06**	-0,01	0,00

Megjegyzés: Az együttható értéke azt mutatja, hogy a külföldi tulajdonú vállalatban átlagosan mennyivel különbözik az átlagbér logaritmus a egyébként ugyanolyan (ugyanolyan termelékenységű, létszámú stb.) hazai vállalatétól. Vagyis ha az együttható értéke 0,01, akkor a külföldi tulajdonú vállalat 1 százalékkal nagyobb bért ad egyébként azonos feltételek esetén. Egy csillag jelöli, ha az együttható 0,05-s szinten szignifikáns, két csillag pedig, ha 0,01-esen is az.

Ez látszólag ellentmondásban van *Kertesi-Köllő* (2001) eredményeivel, ahol viszonylag jelentős hatást gyakorolt a tulajdon és a piacszerkezet a bérekre, és ez a hatás nem volt független a termelékenység hozamától sem. Van azonban két fontos különbség: ők statikus modellt becsültek, vagyis a bérszint-különbségeket magyarázták, míg itt sokkal inkább a bérváltozások közti különbségeket modelleztem.

A másik fontos különbség, hogy ők a mintát a tulajdon szerint bontották, és az emberi tőke különböző tulajdonú vállalatokban megfigyelhető értékeisének eltéréseit elemezték, de figyelmen kívül hagyták az ágazatok eltérő technológiájának hozamokra gyakorolt hatását. Ha a mintát nem bontottam meg ágazatok szerint, és így figyelmen kívül hagytam az ágazatok közti technológiai különbségeket (teljes minta, feldolgozóipar, tulajdon és méret szerinti bontás) sokkal több esetben találtam szignifikáns tulajdoni (és egyéb, például piacszerkezeti) hatásokat. Például a teljes mintára végzett becslésben minden évben szignifikáns a piacszerkezeti változók együttes hatása, mint ahogy a tulajdon is szignifikáns különbséget mutat vagy a várható bérben, vagy a termelékenység hozamában. Vagyis a technológiai különbségek hatásának

figyelmen kívül hagyásával ugyanolyan lényegesnek látszanak ezek a hatások, mint *Kertesi–Köllő* (2001)-ben. Ezeknek a becsléseknek azonban az ágazatokra jellemző munkapiaci viselkedések közti különbségek figyelmen kívül hagyása miatt nagyon rosszak a statisztikai tulajdonságai; ezek a hatások csak azért válnak szignifikánssá, mert a átveszik a figyelmen kívül hagyott ágazati különbségek hatásának mérését. Elvben elképzelhető, hogy a felhasznált munka minőségét leíró humántőke-változók kihagyása okoz ilyen torzítást a tulajdon hatás paramétereiben, azonban a változók (elsősorban is a termelékenység) együttthatóinak jelentős szóródása ezt valószínűtlenné teszi: nehezen képzelhető el olyan mechanizmus, amely ilyen sok esetben éppen olyan torzítást hoz a paraméterbecslés során, amely épp nullává teszi a tulajdoni hatást.

Így sokkal valószínűbbnek tűnik, hogy az egyes ágazatokban kialakult egy olyan, többé-kevésbé általánosnak tekinthető vállalati bérstratégia, amely csak ritkán, a nagyobb változások esetében differenciálódik a tulajdoni szerkezet szerint. Másrészt a piacszerkezeti változók és részben a tulajdon megoszlása is lényegesen különbözik az egyes ágazatokra, összefügg az ágazati bontással. Így a változók együttthatói részben felvehették az ágazati strukturális törések hatását, és így szignifikánssá válhattak akkor is, ha a közvetlen hatásuk önmagában lényegtelen.

A megyei munkanélküliségi ráta (bérgörbe) együttthatója tendenciaszerűen eltér attól, amit *Kertesi–Köllő* (1997b) előre jelzett. A kilencvenes évek első felében valóban szignifikáns negatív hatása volt a helyi munkanélküliségnek a bérekre, ez azonban eltűnt a kilencvenes évek közepére. Feltehetően a vállalatok gyorsan alkalmazkodtak a kialakult helyzethez, és miután a munkapiaci környezet hatása beépült a bérekbe, a további változást már érdemben nem befolyásolta a munkanélküliség. Becslésünk eredménye ugyanakkor nem mond ellent a stabil és a helyi munkanélküliségi rátával szoros kapcsolatban levő regionális bérkülönbségeknek: legfeljebb – mivel a regionális munkanélküliség szerkezetében a kilencvenes évek közepe óta csak nagyon kis változások figyelhetők meg, és a vállalati bérekbe ezek a regionális különbségek akkorra már beépültek – később már nincs újabb érdemi változás ezekben a bérkülönbségekben. A munkanélküliség szintjének fokozatos csökkenése nem okozott jelentős átrendeződést a foglalkoztatási helyzet térbeli szerkezetében, és így annak vállalati bérekre gyakorolt hatásában sem.

Az importverseny intenzitása az egyetlen versenynyomást mérő változó, amelyik gyakran szignifikánsnak minősült.¹³ Sajátos, hogy az importverseny intenzívebbé válása – ha egyáltalán érdemben befolyásolja alakulásukat – az esetek többségében növeli a béreket. Ez ellenétben van például *Kramarz* (2003) francia vállalatokra kapott eredményével. A két elemzés fontos különbsége, hogy *Kramarz* a bérek becslésekor figyelembe vehette az alkalmazottak humántőke-állományát is. Valószínű, hogy a jelentős importversennyel küzdő vállalatok az átlagnál jobb minőségű munkaerőt alkalmazva javítják

13 Egy-egy együtttható véletlenszerű szignifikanciájának nem lehet érdemi jelentőséget tulajdonítani. Például, ha öt-százalékos szignifikanciaszinten vizsgáljuk a statisztikai hipotéziseket, úgy minden huszadik együttthatóbecslést véletlenszerűen akkor is nullától különbözőnek kell találnunk az elvégzett próba alapján, ha az valójában nulla.

versenypozíciójukat, és a jobb felhasznált munka következtében magasabb az átlagbérük.

A vállalatméret (létszám) hatása az ágazati becslésekben általában kicsi. Többnyire, de nem mindig pozitív. Vagyis a nagyvállalatok általában valamivel magasabb átlagbért fizetnek ugyan (gyorsabban növelik béreiket), de ez a különbség marginális, és esetenként meg is fordul.

Az időbeli összehasonlítás a termelékenység és a helyi munkanélküliség hatásában mutatott trendet, a többi változó együtthatója sokkal inkább hullámzást, mint valamilyen egyértelműen azonosítható tendenciát jelez. Ez a hullámzás azonban az ágazatok jelentős részére meglehetősen erős szinkronitást mutat, és összefüggeni látszik a termelékenység hozamán való osztozkodás hullámzásával is. Úgy tűnik, a vállalati bérpolitika érzékenyen reagál a vállalat makrogazdasági környezetének alakulására. Ennek leglátványosabb jele, hogy 2002–2003-ban minden ágazatban szignifikánsan alacsonyabb volt a rövid távú termelékenységi rugalmasság, mint 2001-ben, nyilván nem függetlenül a gazdasági és politikai ciklus alakulásától.

Következtetések

A becslések alapján kirajzolódó általános kép, hogy a termelékenység hozamán való osztozkodás a magyar vállalatok bérstratégiájának kiemelkedően legfontosabb, az egyetlen igazán lényegi mérhető eleme, ámbar ezt jelentősen befolyásolják az ágazatok különbségei; részben nyilván a technológiai különbségekhez kapcsolódó munkaszervezési különbségek, de az ágazatonként esetleg lényegesen eltérő piaci versenykörnyezet hatása is lényeges. A hozamosztozkodás lényegesen intenzívebb a fejlett piacgazdaságokban megfigyelteknél, ámbar jelentősége időben lényegesen csökkent. Ugyanakkor a többi vizsgált tényező közvetlen hatása szinte elhanyagolható. Vagyis a fejezet elején bemutatott nagyon jelentős regionális és tulajdon szerinti átlagbérkülönbségek általában összhangban állnak a vállalatok termelékenységének eltérő alakulásával, különösen az 1995–1996-os makrogazdasági stabilizációt követő, a korábbinál lényegesen kiegyensúlyozottabb fejlődés időszakában.

A magyar versenyszféra vállalatainál megfigyelhető intenzív hozamosztozkodás első látásra paradoxnak tűnik, mert ezt az irodalom általában az erős szakszervezettel folytatott béralku következményének tekinti, a magyar vállalatok többségénél azonban a szakszervezetek meglehetősen gyengék. A magyarországi intenzív hozamosztozkodást a piacgazdasági átmenet egészen sajátos körülményei magyarázzák.

A magyar példa azt mutatja, hogy megfelelő körülmények között ideiglenesen nagyon hasonló hozamosztozkodási mechanizmus működhet szakszervezetek nélkül is. A nagyarányú privatizáció időszakában kiderült: kevés volt a piaci viszonyoknak is megfelelően képzett munkavállaló. A piacgazdasági átállás egy alapvető szerkezeti alkalmazkodást jelentett, amelyben ha-

talmas piaci lehetőségek nyíltak az azokat kihasználni képes vállalatok előtt: a kilencvenes évek közepétől a növekedésére képes vállalatok átlagosan akár évi 30–40 százalékkal is növelhették termelésüket. Így azok a fejlődésre képes vállalatok, amelyek képesek bevezetni a modern munkaszervezési módszereket, és beruházni a technika, technológia gyors fejlesztésébe, készek jól megfizetni a megfelelően képzett munkaerőt a megnyíló piaci lehetőségek kihasználására. Ezt tükrözi a képzettség hozamának az átmenet kezdetétől szinte folyamatos növekedése (vö. *Kertesi–Köllő*, 2001, *Galasi*, 2003). A megnyíló piaci lehetőségeket elsősorban is a likviditási korlátba nem ütköző nemzetközi cégek tudták kihasználni, amelyek a működőtőke mellett szinte automatikusan hozták a modern munkaszervezést és piacismeretet. A sikeres vállalatok a gyors termelékenységnövekedés hozamából ki tudják fizetni a modern technika működtetésére is képes, még rugalmas jól képzett fiatalok bérét. Mivel kevés ilyen jól képzett munkás volt, folyamatosan emelni kellett a bérüket, hogy oda áramoljanak, ahol a leginkább szükség van rájuk. Ennek következménye a kiemelkedő hozamosztokodási rugalmasság a vállalatok bérezési stratégiájában.

Ez a helyzet az oktatási rendszer fokozatos alkalmazkodásával, a közép- és felsőfokú oktatás expanziójával fokozatosan megváltozik: egyre nagyobb számban áramlanak be a munkapiacra olyan fiatalok, akik már rendelkeznek a modern piacgazdaságban igényelt tudással és készségekkel. A képzett munka piacának átalakulásával csökken a hiány, ezzel együtt csökken a vállalatok számára a hozamosztokodási kényszer is; ez magyarázza az osztozkodás intenzitásának csökkenését.

Hosszabb távon, ahogy a magyar gazdaság szerkezete igazodik az érett gazdaságokéhoz, és eltűnnek a különleges növekedési lehetőségek, valamint a munkakínálat is alkalmazkodik a kereslethez, ez az intenzív hozamosztokodás eltűnik. Elképzelhető, hogy néhány év múltán egészen más tényezők fogják meghatározni a vállalatok bérstratégiáját, előtérbe kerülnek az egyéb tényezők, mint a vállalat mérete, piaci verseny, piacszerkezet. A 2003-mal záruló időszak vállalati viselkedését még egyértelműen a piacgazdasági átmenet sajátosságai határozták meg, azonban egyre csökkent az átmenet különleges hatása.

3. A KÖZALKALMAZOTTI BÉREMELÉSEK HATÁSAI A KÖZ- ÉS MAGÁNSZFÉRA KÖZÖTTI BÉRKÜLÖNBSÉGEKRE

TELEGDY ÁLMOS

A 2002-ben lezajlott választási kampány egyik nagy ígérete a közalkalmazottak béreinek ötven százalékos megemlése volt, amit a hatalomra került szocialista-liberális kormánykoalíció be is váltott. Néhány hónappal a választások után, szeptemberben az összes közalkalmazottnak – mintegy 800 000 dolgozónak – egyik napról a másikra megemelték a bérét.¹⁴ Bízást tekinthetjük ezt az utóbbi évek legnagyobb hatású munkaerőpiaci intézkedésének, amely közvetlenül érintette a magyar munkaerőpiac számottevő részét, mintegy 20 százalékát. Ennek hatása a munkaerőpiacra óriási lehet, mivel megváltoztatta a relatív béreket, és mind a munkakeresleti, mind a munkakínálati oldalt befolyásolta.

A béremelés bizonyára pozitívan hatott a munkaerő-kínálatra. A közszféra három ágazatra koncentrálódik – oktatás, egészségügy és közigazgatás –, és ezen ágazatokban a magánszféra súlya kicsi. Mivel a dolgozók egy részének humántőkéje többet ér ezekben az ágazatokban, mint máshol, a magasabb bér nagyobb munkaerő-kínálatot gerjeszthet itt, ahol sokan végzettségük által hozzá vannak kötve a közszférához.

Fontos a béremelés a méltányosság szempontjából is. A közszférában dolgozók bérei messze elmaradtak a magánszférákban dolgozókéktól minden foglalkozási és végzettségi csoportban. Ezen kívül a közszféra előnyben részesítheti a hátrányos csoportok munkavállalóit: a pályakezdőket, a nőket és az időseket. Ha tehát a béremelés nagyobb részvételt indukál ezekben a kategóriákban, közvetett hatása az lehet, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók is munkához jutnak.

Pozitív hatás az is, hogy a tanügyben és egészségügyben dolgozók béreinek emelése közép- és hosszú távon pozitívan befolyásolja az egész népesség humántőkéjét, mivel egyrészt csökkenti az elvándorlást ezekről a pályákról, másrészt pedig több fiatal dönthet úgy, hogy ezeket a pályákat választja. Tehát a béremelés hosszú távú hatása az lehet, hogy mind a belépésnél, mind pedig a kilépésnél csökken a negatív szelekció ezekben az ágazatokban, amely valószínűleg komolyan sújtotta a költségvetéshez kötődő szakmákat.

Az intézkedésnek azonban vannak hátrányai is, amelyek munkahelyvesztéshez vezethetnek. A béremelés közvetlen hatása az, hogy nagyon megterhe-

¹⁴ Tanulmányomban közszférának csak a költségvetési intézményeket tekintem, az állami kézben levő termelőegységeket nem. Ennek oka az, hogy az utóbbiakra nem terjedt ki a 2002-ben történt béremelés, aminek tárgyalása a tanulmány célja. Az ágazati bérkülönbségekről általában lásd *Kézdi* (2000) és *Kertesi–Köllő* (2003).

li a költségvetést, és ezért valószínűleg csökkenteni kell a közalkalmazottak számát.¹⁵ A béremelés közvetve hathat a magánszféra munkaerő-keresletére is. Mivel egyes szakmákban van mobilitás a köz- és a magánszféra között, a béremelés megemelheti a magánszférában kialakult béreket is. Ha a magánszférában kialakult bérprémium csökken, vagy eltűnik, a vállalkozásoknak emelni kell a béreket, amennyiben meg akarják tartani a jó képességű dolgozókat. A megnőtt munkaköltség viszont elbocsátásokhoz vezethet.

A következőkben áttekintjük a bérnövekedés nagyságát, valamint hatását a két szektor közötti relatív bérkülönbségekre.¹⁶

A bérek változása a közsférában – átlagos bérnövekedés

Elemzésünket az átlagbérek szintjének és változásának dokumentálásával kezdjük a 2000 és 2004 közötti évekre a köz- és versenyszférában. Amint azt a 3.1. táblázat bemutatja, az elemzett időszak kezdetén a közalkalmazottak reálbérei messze elmaradtak a versenyszférában kialakult bérektől.¹⁷ Az átlagbér a közsférában 74 ezer forint volt, a versenyző vállalatok esetében pedig elérte a 95 ezer forintot, amely 21,6 százalékos különbséget jelent. A költségvetési intézményekben dolgozók átlagbére azonban minden évben többet nőtt, mint a versenyszférában dolgozóké. A közalkalmazotti átlagbér 2001-ben 8,9, 2002-ben pedig 10,7 százalékkal nőtt, a versenyszféra átlagbére csupán 3,1, illetve 8,6 százalékkal. Ennek következtében az átlagos bérkülönbség a két ágazat között 2002-ben már csak 15,6 százalék volt.

3.1. táblázat: A bérek nagysága és változásai a köz- és a versenyszférában

Év	Közsféra				Versenyszféra				Közsféra/ versenyszféra
	átlagbér (ezer forint)	szórás	változás (százalék)	N	átlagbér (ezer forint)	szórás	változás (százalék)	N	
2000	74,2	52,1		53 038	94,8	114,0		125 145	0,78
2001	80,8	57,3	8,9	53 995	97,7	105,7	3,1	127 995	0,83
2002	89,5	58,8	10,7	66 252	106,1	118,9	8,6	126 520	0,84
2003	121,9	64,1	36,2	39 958	106,2	116,6	0,1	149 395	1,15
2004	126,6	77,1	3,9	43 918	107,3	122,9	1,0	165 923	1,18

Forrás: Bértarifa-felmérés. Átlagbér: adott év májusi adatai, 2000. évi ezer forint.

Deflátor: fogyasztói árindex.

A 2002. évi béremelés adataink szerint a közsférában 36,2 százalékkal emelte meg a reálbéreket, és ezáltal a relatív átlagbér 31 százalékkal nőtt. Mivel a közbérek a következő évben is jobban nőttek, mint a versenyszféra bérei, a két átlagbér közötti különbség 18 százalékra nőtt 2004-ben. (Ebben az évben a közsféra átlagbére közel 127 ezer forint, a versenyszféraé pedig 105 ezer.) Számításaink szerint tehát az „50 százalékos” béremelés csak 35 százalékos volt.

15 A 2004. évi CXXII. törvény – a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról – megalkotása, amelynek célja a közsférából elbocsátottak elhelyezkedési problémáinak csökkentése, valamint a 2006. évi országgyűlési választások utáni intézkedések, amelyek a közalkalmazottak számának csökkentését váltják ki, jelzi, hogy a kormány valóban elbocsátásokra készül(t) a közsférában.

16 Az elemzés hiányossága az, hogy 2002 után csak két év adatai állnak rendelkezésünkre, ezért a hosszabb folyamatok valószínűleg nem mutathatók ki. Ezenkívül mobilitási adatokra is szükség lenne az elemzéshez, hogy felbecsülhessük, miként hatott a béremelés a kilépésre és a belépésre a közsférában.

17 A béradatok forrása: saját számítás a bértarifa-felvételek adatbázisából (a közalkalmazottak béradatai véletlen mintából). A bértarifában a kisvállalatok alulreprezentáltak, és mivel a nagyvállalatok dolgozói általában nagyobb bért kapnak, mint a kisvállalatokban dolgozók, eredményeink valamelyest torzítottak a versenyszféra javára.

Ezt részben az okozza, hogy a 3.1. táblázatban reálbérkülönbségeket számoltunk (a fogyasztói árindex 4,7 százalékkal nőtt 2002–2003 között), a béremelési ígéret azonban a nominálbérrre vonatkozott. De a nominálbér növekménye is csak 41 százalék, 8 százalékkal kevesebb, mint a beígért 50.

Mivel az átlagbért az ágazat összetétele is befolyásolja, lehetséges, hogy a közalkalmazottak összetételének változása miatt mérünk csak 41 százalékos béremelkedést: amennyiben a kormányzat a béremeléssel egy időben átszervezésbe is kezd, amelynek eredménye az, hogy a magasabban képzettek és a magasabb beosztásban levők aránya lecsökken a közszférában, akkor az átlagbér is kevésbé nő. A 3.2. táblázatban a közszférában alkalmazottak összetételét vizsgáljuk meg a nem, a kor, a végzettség és a foglalkozási kategória szerint 2002-ben és 2003-ban. Négy végzettségi kategóriát képeztünk: a nyolc osztályt vagy kevesebbet végzettek, szakiskolát végzettek, érettségizettek és felsőfokú végzettséggel rendelkezők. Foglalkozás szerint öt kategóriába soroltuk a dolgozókat: képesítés nélküli foglalkozások, képesítéshez kötött fizikai munkakörök, képesítéssel rendelkező irodai munkakörök, felsőfokú végzettséggel rendelkező, de nem vezetői beosztású munkakörök, és vezetői beosztások.

3.2. táblázat: A közszféra összetétele, 2002–2003

Megnevezés	2002	2003	Változás (százalék)
Nem szerinti eloszlás			
Nő	72,9	76,8	3,9
Kor szerinti eloszlás			
Átlag életkor	42,5	44,7	2,2
Végzettség szerinti eloszlás			
Nyolc osztály	16,4	16,5	0,1
Szakképzés	15,5	10,8	-4,7
Érettségi	28,9	29,2	0,3
Felsőfokú	39,1	43,5	4,4
Foglalkozás szerinti eloszlás			
Képesítés nélkül	15,4	15,2	-0,2
Képesített, fizikai	10,9	5,4	-5,5
Képesített, irodai	34,0	36,7	2,7
Felsőfokú, beosztott	31,3	34,3	3,0
Vezető	8,3	8,4	0,1
Megfigyelések száma	66 252	39 958	

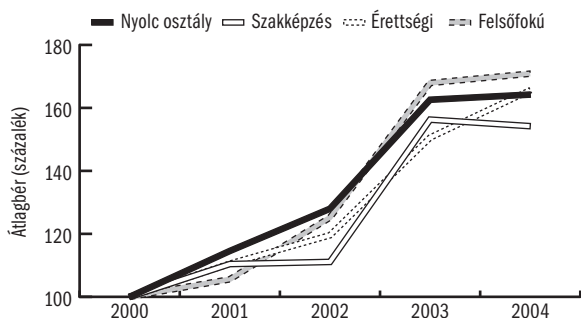
Forrás: Bértarifa-felmérés.

A közszféra alkalmazottai között 2003-ban 3,9 százalékkal volt nagyobb a nők aránya, mint 2002-ben, és a dolgozók 2 évvel idősebbek voltak. 2002-ben a közszférában dolgozók 16,4 százaléka nem végzett nyolc osztálynál többet, 15,5 százaléka végzett szakiskolát, 28,9 százaléka érettségizett, és 39,1 százaléka diplomázott. Ehhez képest 2003-ban a szakiskolát végzettek aránya majdnem öt százalékkal kisebb, a főiskolát vagy egyetemet végzettek pedig 4,4

százalékkal nagyobb a mintában. A foglalkozás szerinti eloszlás is ezt a tendenciát mutatja: 2003-ban 5,5 százalékkal kevesebb szakmunkás dolgozott a költségvetési intézményekben, mint egy évvel korábban, a képesített irodai dolgozók és a felsőfokú végzettségű beosztottak száma pedig 2,7–3,0 százalékkal nőtt. Mindez azt támasztja alá, hogy a béremelést követően nem csökkent, hanem nőtt azoknak a közalkalmazottaknak az aránya, akiknek bérei az átlagosnál magasabbak. Tehát az adatok nem igazolják, hogy foglalkozási és végzettségi szerkezeti különbségekre vezethető vissza az 50 százaléknál kisebb béremelés. Az viszont lehetséges, hogy a női munkaerő magasabb aránya csökkentette az átlagbért, mivel adataink szerint a költségvetési szférában a nők átlagosan 23 százalékkal kisebb fizetést kapnak, mint a férfiak.¹⁸

A tanulmányban eddig a bérek általános változását követtük. Most felbontjuk ezt a változást iskolai végzettség és foglalkozás szerint. A 3.1. és 3.2. ábra az átlagbérek változását mutatja be iskolai végzettség és foglalkozás szerint. Az elemzett időszakban a legkisebb bérnövekményt a szakmunkásképzőt végzetek kapták; béreik 54 százalékkal voltak nagyobbak 2004-ben, mint 4 évvel azelőtt. (Ez a kategória még egy 2 százalékos reálbércsökkenést is elszenvedett 2004-ben, a többi végzettségi kategória átlagbérei soha nem csökkentek.) A legfeljebb nyolc osztályt végzettek és az érettségizettek bérei egyformán nőttek (64, illetve 66 százalékat). A legnagyobb bérnövekményt a felsőfokú végzettségűek kapták, 71 százalékat. A 2002–2003 nominálbér-növekedés csak a szakmunkások esetében üti meg az 50 százalékat.

3.1. ábra: Átlagbérek változása a közsférában, végzettség szerint (2000 = 100 százalék)



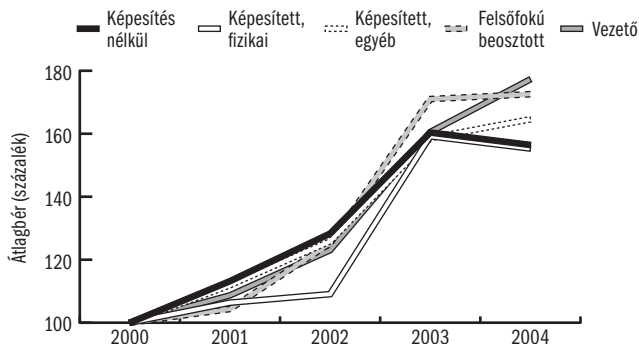
Megfigyelések száma: 257 161. Deflálás: fogyasztói árindex.
Forrás: Bértarifa-felvétel.

A 3.2. ábrán a foglalkozás szerinti bérváltozások láthatók. Az eredmények nagyon hasonlítanak a 3.1. ábrán látottakhoz. A legkisebb bérnövekményt a szakmunkások kapták (55 százalékat), a legnagyobbat pedig a felsőfokú végzettségű szakemberek (73 százalék) és a vezető beosztásban levők (77 százalék). Érdeemes megjegyezni azt is, hogy majdnem az összes végzettségi és fog-

18 Az eredmények torzítottak lehetnek, mivel a minta mérete nagyon különböző 2002-re és 2003-ra. Ezt ellenőrizendő, összehasonlítottuk a 2002. évi és a 2004. évi adatokat; hasonló eredményeket kaptunk, ami valószínűsíti, hogy nem mintavételi hibából erednek az összetéti különbségek.

lalkozási csoportban a bérek a 2002. évi nagy emelés előtt is növekedtek, egyes csoportokban pedig 2004-ben is.

3.2. ábra: Átlagbérek változása a közsférában, foglalkozás szerint (2000 = 100 százalék)



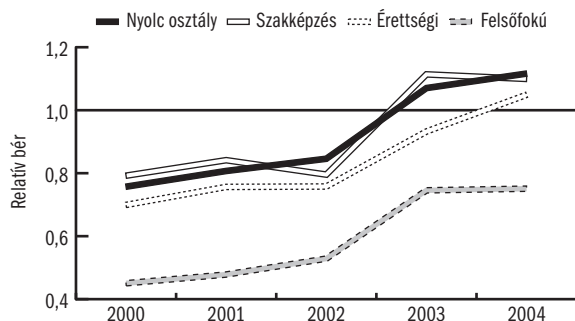
Megfigyelések száma: 257 161. Deflálás: fogyasztói árindex.
Forrás: Bértarifa-felvétel.

Relatív bérek a köz- és magánszféra között

Mind politikailag, mind gazdaságilag érdekes megvizsgálni, hogyan alakultak a foglalkozási és végzettségi csoportokon belül a relatív bérek. Politikailag ez azért érdekes, mert a közsférában dolgozók nem az átlagos relatív bért érzékelik, hanem a saját foglalkozási és végzettségi kategóriájukon belül kialakultat, és ennek alapján ítélik meg a béremelést. Gazdaságilag pedig azért, mert a képzettségen és foglalkozáson belüli relatív átlagbér lesz a köz- és magánszféra közötti szelekció egyik hajtóereje.

A 3.3. ábra a végzettségre lebontott relatív átlagbért mutatja be. Amint azt *Kéződi* (2000) is kimutatta, a relatív bérek a végzettségtől függően nagyon különböznek. Az elemzett időszak elején, 2000-ben a közsférában dolgozó szakmunkásképzőt végzettek bére 79 százaléka volt a versenyszférában dolgozókéhoz, a legfeljebb nyolc osztályt végzettek esetében pedig ez az arány nagyon hasonló (76 százalék); az érettségizettek relatív bére valamelyest elmarad ettől (70 százalék); a közalkalmazotti státusz nagy vesztesége pedig a felsőfokú végzettségűek, mivel az ő bérük csupán 45 százaléka a versenyszférában dolgozó hasonló végzettségűekének. Ezzel valószínűleg tisztában volt a kormányzat is, mivel 2002-ig a felsőfokú végzettségűek relatív bérei jobban emelkedtek, mint a többi dolgozó, és így a két év alatt 8 százalékkal csökkent a magánszektorban alkalmazott felsőfokú végzettségűek bérprémiuma. Ugyanebben az évben az érettségizettek átlagbére 24 százalékkal maradt el a magánszférában dolgozó hasonló végzettségűekétől, a szakiskolát végzetteké 20 százalékkal, és a legmagasabb relatív bért a legkevésbé képzettek kapták – béreik csak 15 százalékkal voltak alacsonyabbak a közsférában, mint a magánszférában.

3.3. ábra: A köz- és magánszféra relatív átlagbéreinek változása, végzettség szerint (magánszféra = 100)

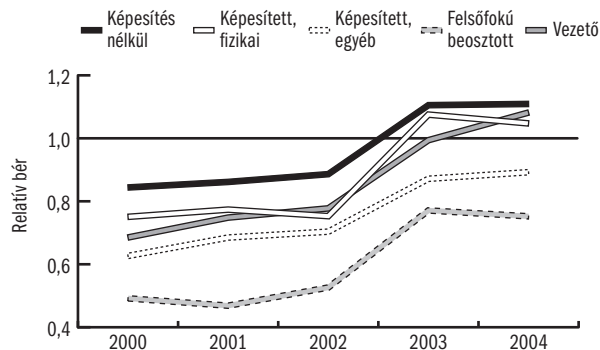


Megfigyelések száma: 951 858.

Forrás: Bértarifa-felvétel.

Amint az várható volt, a nagy emelés jócskán megváltoztatta a közszféra és magánszféra átlagbérei közötti arányokat. A közalkalmazottak bérei megközelítették a versenyszférában dolgozókéét, és az alacsony végzettségi kategóriákban túl is lépték azokat: a legfeljebb nyolc osztályt és a szakmunkásképzőt végzettek körében a közszféra 13–15 százalékos bérprémiumot fizetett. Az érettségizettek relatív bére 7 százalékkal maradt el a versenyszférában kialakult bértől, a felsőfokú végzettségű dolgozóké azonban továbbra is lényegesen, 25 százalékkal. A béremelést követő évben a relatív bérek stagnáltak, kivéve az érettségizetteket, amelyek tovább nőttek, és az elemzett időszak utolsó évében már 5 százalékkal meghaladták a versenyszféra béreit.

3.4. ábra: A köz- és magánszféra relatív átlagbéreinek változása, foglalkozás szerint (magánszféra = 100)



Megfigyelések száma: 951 858.

Forrás: Bértarifa-felvétel.

A foglalkozási csoportok szerint a közszféra és magánszféra átlagbérei közötti arányok hasonló képet mutatnak a végzettség szerinti bérkülönbségekhez.

2000-ben a közsféra átlagbérei közül leginkább a képesítés nélküli munkásoké közelítette meg a magánszférabeli értéket (84 százalék), ezután következnek a szakképzett fizikai munkások (75 százalék), majd a vezető beosztásúak (69 százalék). A közsférában a szakképzett irodai dolgozók átlagbére 63 százaléka volt a magánszférabeli értéknek, a magasan képzett szakemberek átlagbére pedig csupán 49 százaléka. Az időszak végén, 2004-ben a rangsorolás ugyanaz, azzal a különbséggel, hogy a vezető beosztásúak a második helyre kerültek. Ebben az évben három foglalkozási csoportnak már prémiumot is fizet a közsféra: a képesítés nélküli állásokat betöltők átlagos bére 10 százalékkal magasabb a közsférában, mint a versenyszférában, a vezető állásúak esetében 8 százalék a prémium, a szakképzett fizikai dolgozók esetében pedig 5 százalék. A szakképzett irodai munkások relatív bére 90 százalék, a magasan szakképzettek pedig 75 százalék.

A relatív bérek közötti különbségekre több magyarázatot is adhatunk. Az egyik az, hogy a felsőfokú végzettségűek béren kívüli juttatásai nagyobbak a közsférában, mint a versenyszférában, és ez kiegyenlíti – vagy legalábbis csökkent – a bérkülönbségeket. Ennek azonban ellentmond az, hogy a vezetők, akik általában a legtöbb nem pénzbeni juttatást kapják, hasonló fizetést kapnak mind a két ágazatban. Az is lehet, hogy a közsférában kisebb a stressz, kevesebb órát dolgoznak, és ez kárpótolja a dolgozókat az alacsonyabb bérért. Például, ha a közsférában kevesebb órát dolgoznak, akkor több idejük jut más munkára, ami ellensúlyozza a kisebb fizetést. Ennek pedig az ellent, hogy a bérkülönbségek csupán a magasan képzett dolgozók esetében nagyok, és az valószínűtlen, hogy a kényelmes munkahelyek ennyire szelektáltak lennének foglalkozás szerint. A harmadik lehetőség az, hogy a kormányzat kihasználja, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket a közsférához köti szaktudásuk, viszont tudatában van annak, hogy az alacsonyabb végzettséget igénylő, valamint a vezetői munkakörökben nagyobb a mobilitás a köz- és a magánszféra között. Végül lehetséges az is, hogy a munkáltatók a kutató számára nem mérhető ismérveik alapján választják ki alkalmazottaikat, és a közsféra állásaira átlagosan kevésbé hatékony dolgozókat vesznek fel. Sajnos, ezeket a hipotéziseket adatok hiányában nem tudjuk megvizsgálni, azonban regressziós módszerekkel legalább a dolgozók mérhető ismérveit egyszerre vehetjük figyelembe, vagyis úgy mérjük meg a köz- és magánszféra közötti bérkülönbségeket, hogy ugyanolyan mérhető ismérvekkel jellemezhető dolgozóknak hasonlítjuk össze a bérét. Ebben az esetben hasonló nemű, iskolai végzettségű, munkahelyi tapasztalatú és foglalkozású dolgozók bérét mérjük össze a köz- és magánszférában.¹⁹

19 Azt, hogy adott ismérv hogyan hat a relatív bérre, úgy határozzuk meg, hogy a közsféra dummyváltozóját interakcióba hozzuk ezzel a változóval.

A relatív bérek időbeli változása (3.3. táblázat) minőségileg ugyanazt a képet mutatja, mint a 3.1. táblázat utolsó oszlopa: a versenyszférához képest az átlagbér alacsonyabb a közsférában az elemzett időszak első három évében, az utolsó két évben pedig magasabb. A különbségek a két szektor között

azonban jóval nagyobbak, ha kontrollváltozókat használunk: ekkor az első elemzett évben a bérek 27 százalékkal alacsonyabbak a közsférában, szemben a 21,6 százalékkal, amit akkor kapunk, ha nem használunk kontrollváltozókat. A periódus végén pedig a bérek csak 8,4 százalékkal magasabbak a közsférában (szemben a 18 százalékkal).

3.3. táblázat: A relatív bér időbeni változása

Év	Együttható	
2000	-0,270	(0,003)
2001	-0,257	(0,003)
2002	-0,205	(0,002)
2003	0,070	(0,003)
2004	0,084	(0,003)
Megfigyelések száma	951 831	

Standard hibák zárójelben. Függő változó: a bér logaritmus.

Kontrollváltozók: végzettség, nem, potenciális munkapiaci tapasztalat, foglalkozás év.

Az együtthatók mind szignifikánsak 1 százalékos szinten.

Külön-külön futtatunk regressziókat 2000-re és 2004-re, amelyekben a végzettség és foglalkozás szerinti bérkülönbségeket tanulmányoztuk (3.4. táblázat).²⁰

3.4. táblázat: A relatív bér változása végzettség és foglalkozás szerint

Megnevezés	2000		2004	
Végzettség				
8 osztály	-0,134	(0,007)	0,147	(0,007)
Szakiskola	-0,133	(0,007)	0,137	(0,008)
Érettségi	-0,220	(0,005)	0,098	(0,005)
Felsőfokú	-0,432	(0,006)	-0,037	(0,005)
Foglalkozás				
Képesítés nélkül	-0,061	(0,007)	0,175	(0,007)
Képesített, fizikai	-0,242	(0,009)	0,091	(0,010)
Képesített, irodai	-0,266	(0,005)	0,041	(0,005)
Felsőfokú, beosztott	-0,479	(0,008)	-0,085	(0,006)
Vezető	-0,199	(0,009)	0,248	(0,009)
Megfigyelések száma	178 046		209 827	

Standard hibák zárójelben. Függő változó: a bér logaritmus.

Kontrollváltozók: nem, potenciális munkapiaci tapasztalat, év.

Az együtthatók mind szignifikánsak egyszázalékos szinten.

Az elemzett időszak első évében a regressziós eredmények nem különböznek az egyszerű átlagoktól. 2004-ben azonban a különbség sokkal nagyobb, és a közalkalmazottak relatív bére jócskán megnő, ha a mérhető tulajdonságokat egyszerre vesszük figyelembe. A becslt együtthatók szerint mindkét alacsony-

²⁰ Hasonlóan az időbeli változásokhoz, most a végzettség- és foglalkozásikategória-változókat szorozzuk meg a közsféra dummyváltozójával.

nyan képzett csoport bére 14 százalékkal magasabb a közsférában, mint a hasonló végzettségűeké a magánszférában; az érettségizettek esetében ez a különbség 10 százalék, és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében a relatív bérkülönbség 3,7 százalékra csökken a 3.3. ábrán mért 25 százalékról! Foglalkozási kategória szerint is hasonló eredményeket találunk. A magasan képzett alkalmazottak foglalkozási kategóriája az egyetlen, amelyben a bérek alacsonyabbak a közsférában, mint a magánszférában, de a különbség kevesebb mint 10 százalék. A többi foglalkozási kategóriában levők prémiumot kapnak a közsférában. A legnagyobb prémiumot a vezetők esetében mutatuk ki, majdnem 25 százalékot, a második legnagyobbat pedig a képzetlen munkaerő esetében (17,5 százalék), de a szakmunkát végző dolgozók bére is nagyobb a közsférában, mint a magánszférában.

Összegzés

Tanulmányomban a közsféra és a magánszféra közötti bérkülönbségeket elemeztem a 2000 és 2004 közötti időszakban, amelynek a közepén, 2002-ben a közalkalmazottak béreit jócskán megemelték: e körben az átlagbér reálértékben 36 százalékkal nőtt. Az emelés hatására az átlagos bér a közsférában 18 százalékkal lett magasabb, mint a versenyszférában. Ha végzettség és foglalkozási csoportok szerint elemezzük az átlagos béreket, igen nagy különbségeket kapunk. A legnagyobb relatív bére az elemzett időszak minden évében az alacsony végzettségűeknek, valamint a szakképzetlen munkakörökben dolgozóknak volt. Ezeknek a csoportokhoz tartozó dolgozók 15 százalékkal kerestek többet 2004-ben, mint a hasonló végzettségűek vagy munkaköröket betöltők a versenyszférában. A főiskolát vagy egyetemet végzetteknek volt a legalacsonyabb relatív bérük (2004-ben –25 százalék). Ha azonban a relatív béreket regressziós elemzéssel becsüljük meg, vagyis a dolgozók mérhető ismérveit egyszerre vesszük figyelembe, akkor a közsféra bérei szinte minden végzettségi és foglalkozási kategóriában nagyobbak 2004-ben, mint a versenyszféra bérei. Ez csak az egyetemet vagy főiskolát végzettek esetében nincs így, de ebben a kategóriában is csak 3,7 százalék a bérkülönbség. Ezek szerint a kormányzat nemcsak hogy sikeresen kiegyenlítette a köz- és a versenyszféra béreit, de még többet is fizet a dolgozók többségének.

Néhány, a dolgozóknak hasznosságot nyújtó munkaköri jellemző még növelheti is ezt a közbértöbbletet. Csak a pénzbeni juttatásokat mértük, azonban a dolgozók nem pénzbeli juttatásokat is kapnak. Ha ezek mértéke magasabb a közsférában, akkor alulbecsültük a bérprémiumot. Az is lehetséges, hogy a munkahelyek egyéb, fizetésen kívüli jellemzői nem egyformák a két ágazatban. Ha például a közsférában kevésbé megerőltető dolgozni, vagy nagyobb a munkából kapott pszichikai elégtétel, vagy a munkahely elvesztésének valószínűsége kisebb, akkor egyenlő bérek mellett is összességében jobb körülmé-

nyek között dolgoznak a közalkalmazottak. Végül megjegyezzük azt is, hogy ha a közalkalmazottak különböznek a magánszférában dolgozóktól, a rendelkezésünkre álló adatokkal nem mérhető ismérvek alapján, amely befolyásolja termelékenységüket, akkor az eredmények torzítottak lehetnek.

4. REGIONÁLIS KERESETI ÉS BÉRKÖLTSÉGGÜLÖNBSÉGEK

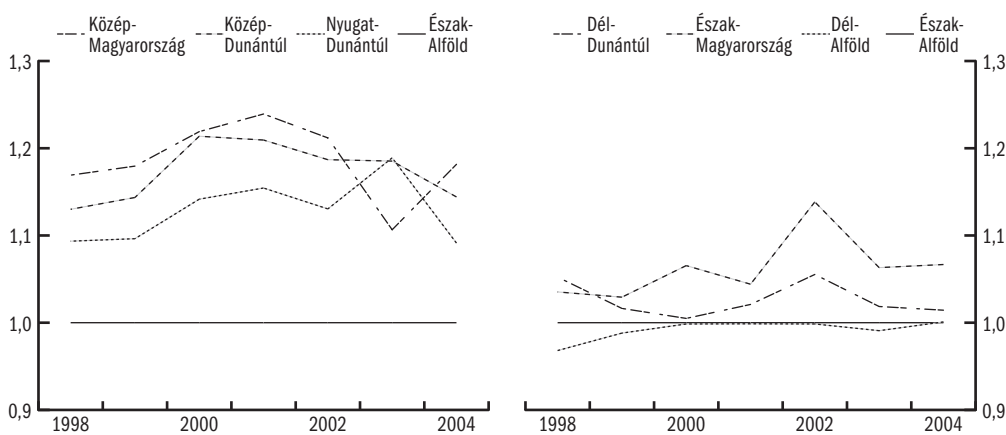
SZABÓ PÉTER ANDRÁS

A Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei alapján számított regionális vállalati kereseti adatok jelentős területi különbséget mutatnak. A 4.1. és a 4.2. ábrából világosan kirajzolódik a legfejlettebb három régió: Közép-Magyarország, Közép-Dunántúl és Nyugat-Magyarország. A rendszerváltás utáni évtizedben a nagyrégiók között megfigyelhető kereseti és bérköltségkülönbségek jelentős – a bruttó keresetek esetében még nagyobb mértékű – megnövekedése volt tapasztalható. Ugyanakkor korábbi vizsgálatok (*Köllő*, 2000b, 2003) kimutatták, hogy a rendszerváltás utáni évtized végére az eltérő személyes jellemzőket és a vállalati termelékenységet figyelembe vevő kereseti és bérköltségkülönbségek jelentősen csökkentek.²¹

Ebben a fejezetben azt vizsgáljuk, hogy az 1998–2003 közötti időszakban milyen irányú elmozdulás történt a regionális bérköltségkülönbségek terén a vállalati szférában, folytatódtak-e a kilencvenes évek végi folyamatok. Ezek keretében kitérünk a településtípusok közti különbségek vizsgálatára is.

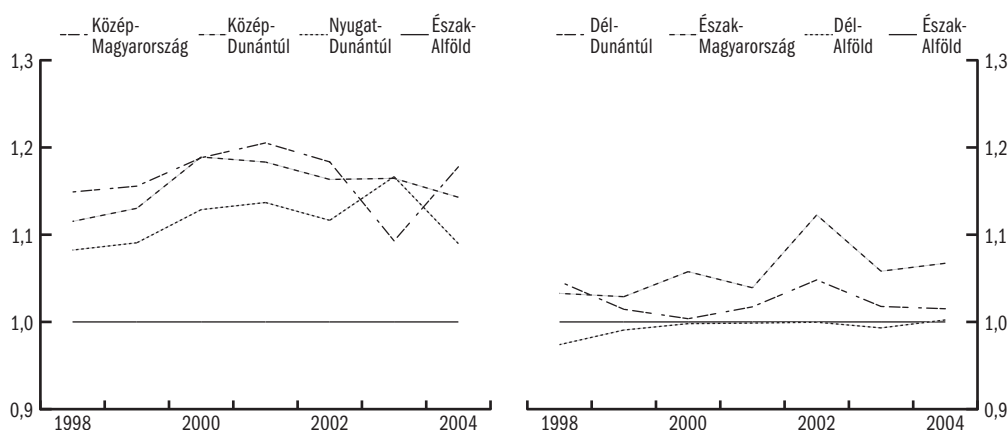
21 A közölt számítások *Köllő* (2003) becsléseivel azonos módszerekkel készültek, eltérés a régiók elhatárolásában van. Az elemzés során a KSH által alkalmazott regionális bontást használtam a hivatalos statisztikai adatokkal való összehasonlítás érdekében. Nagyon köszönöm *Köllő Jánosnak* a szakmai segítségnyújtást.

4.1. ábra: Az egyes régiók bruttó kereseti különbsége Észak-Alföldhöz képest, 1998–2004



Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

4.2. ábra: Az egyes régiók nettó kereseti különbsége Észak-Alföldhöz képest, 1998–2004



Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

A neoklasszikus közgazdaságtan szerint a munka és tőke áramlása következtében kiegyenlítődnek a különböző piacok árai. Ez a munkaerőköltség tekintetében azt jelenti, hogy az ország egyes régiói között a bérek közeledését kellene megfigyelnünk. Ezzel szemben Magyarországon a rendszerváltás óta a régiók közti kereseti és bérköltségkülönbségek megnövekedését tapasztalhatjuk.

Eberts–Schweitzer (1994) alapján a tartós különbségeknek a következő okai különböztethetők meg.

A bérkonvergencia hiányát okozhatja *elsőként* az, hogy *nem minden tényező mobilis* a régiók között. Még ha a cégek és a munkavállalók gyorsan reagálnak a helyi piaci viszonyokban bekövetkezett változásokra, egy adott régiónak akkor is lehetnek olyan egyedi jellemzői, amelyek befolyásolják a bérek nagyságát, és nem, vagy csak lassan változnak meg.

Másodszor, akadályozhatja a kereseti és bérköltségkülönbségek kiegyenlítését a különböző sokkhoz való alkalmazkodás sebessége. Blanchard–Katz (1992) amerikai regionális adatokat vizsgálva, azt találta, hogy egy helyi munkaerőpiaci sokkhoz való alkalmazkodás tíz évet is igénybe vehet.

Végül, ha a régiók közti kereseti és bérköltségkülönbségeket pontosan kívánjuk mérni, fontos, hogy „azonos” munkavállalókat hasonlítsunk össze. Azaz az úgynevezett feltétel nélküli vagy nyers regionális különbségek nem biztos, hogy jól mérik a valódi eltéréseket. Ki kell szűrni az egyéni, termelékenységgel összefüggő, bérköltséget meghatározó egyéni tulajdonságok hatását, és az ezekben bekövetkező regionális változásokat (mint például az általános iskolázottság megnövekedése) a régiók közti különbségek vizsgálatakor.

A magyarországi helyzetet számos tanulmány (például Fazekas, 2005, Hahn, 2004), vizsgálta az elmúlt években. Arra az eredményre jutottak, hogy Magyarország esetében a területi különbségek okai a munkaerőpiac keresleti oldalán találhatók. A rendszerváltás után ugyanis az új munkahelyek jellem-

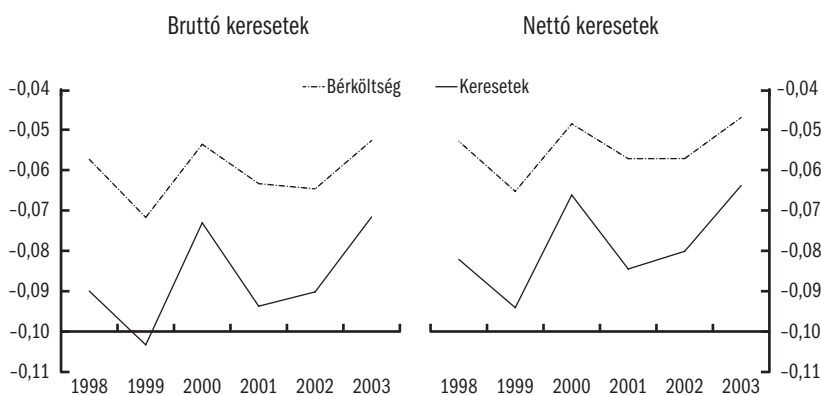
zően az ország fejlett infrastruktúrájú, viszonylag jobban iskolázott népességű nyugati és középső régióiban keletkeztek (Fazekas, 2005). Másrészt az így létrejött magas és alacsony munkanélküliségű területek közti bérkülönbségek előremozdíthatják a regionális különbségek csökkenését, hiszen a költözéssel jelentős bérnyereség érhető el. Vagyis a bérekben is megfigyelhető nagyfokú regionális különbségek fennmaradása a területi mobilitás hiányára mutat. Ugyanakkor, mint azt Fazekas–Németh (2005) ismerteti és értékeli, a magyar foglalkoztatáspolitikai 2003-ig nem helyezte előtérbe a regionális eltérések csökkentését, 2003-ban került be a foglalkoztatáspolitikai irányelvek közé a munkaerőpiaci különbségek kezelésének szempontja.

Mivel 1989 után a regionális bérkülönbségeket alakító legfontosabb tényező a munkanélküliség volt, ezért a következőkben a bérek és a munkanélküliség kapcsolatát vizsgáljuk. Ezek után térünk rá a településtípusok és a nagyrégiók között megfigyelhető egyenlőtlenségek tanulmányozására. A tanulmány során végig a vállalati szférán belüli különbségeket tanulmányozzuk. A költségvetési szférán belüli nagyrégiós bérkülönbségek ugyanis Köllő (2003) eredményei alapján elhanyagolható mértékűek, és a településtípusok esetében is kisebbek, mint a vállalati szektor esetén.²²

A kereset és bérköltség munkanélküliség-rugalmassága

A kereseti különbségeket alakító egyik legfontosabb tényező a munkanélküliség alakulása (Köllő, 2000b). A 4.3. ábrán a kereset és bérköltség²³ munkanélküliség-rugalmasságát láthatjuk. A grafikonok azt mutatják, hogy egy százalékkal magasabb (kistérségi) munkanélküliségi esetén – más bér meghatározó tényezők²⁴ adott szintje mellett – hány százalékkal volt alacsonyabb a nettó, illetve bruttó kereset.

4.3. ábra: A kereset és bérköltség munkanélküliség-rugalmassága, 1998–2003



Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

22 Ez a közalkalmazotti és köztisztviselői bér meghatározási rendszerrel magyarázható, amelyben nincs szerepe az egyes régiók eltérő munkaerőpiaci feltételeinek. A településtípusok között kimutatható hatás nagy része is inkább az összetétel-különbségekkel magyarázható, a falvakban ugyanis többnyire csak kisebb iskolák, alapfokú oktatási intézmények működnek, és az ezekhez kapcsolódó bérkiadások is alacsonyabbak (Köllő, 2003).

23 A továbbiakban munkaerőköltségen a vállalati munkatermelékenység adott értéke mellett mért keresetet értjük, kontrollálva a személyes jellemzőkre, ágazatra stb. A modell részletes leírását a 4. függelék tartalmazza.

24 A regresszióban kiszűrtük a nem, a munkaerőpiaci tapasztalat, az iskolázottság, a vállalatméret, a vállalat ágazati besorolása, a vállalat többségi tulajdonosának (magán, külföldi, vegyes, illetve állami, önkormányzati vagy szövetségi) és tőkével való ellátottságának, valamint a régió és a településtípus hatását.

Látható, hogy az ezredfordulótól kezdődően tovább csökkent a bérek munkanélküliség-rugalmassága, vagyis ezen a téren folytatódott az 1996-tól kezdődő folyamat. A 2000-ben megfigyelhető kiugrás vélhetően a munkanélküliség és a bérek közti kapcsolat fellazulását okozó egyszeri tényezőkkel (például minimálbér-emelés) magyarázható.

A termelékenység is figyelembe véve, azt találjuk, hogy az így számított rugalmasságok abszolút értékben kisebbek, ami azzal magyarázható, hogy a magasabb munkanélküliségű területeken a termelékenység is alacsonyabb. 1998 után többféleképpen változott a kereset és a bérkötség munkanélküliség-rugalmassága: 2001-ig a kettő közti növekvő különbség figyelhető meg, ami azt jelenti, hogy a magasabb termelékenységű régiók esetében jobban csökkentek a munkanélküliséggel összefüggő bérkötségkülönbségek. 2002–2003-ban ez a trend megfordult, a kereset és bérkötség munkanélküliség-rugalmassága közeledett egymáshoz. Az időszak végére tehát a helyi munkanélküliség 1 százalékkal való növekedése mintegy 5 százalékkal csökkenti a keresetek és 6 százalékkal a bérkötség szintjét.

Blanchflower–Oswald (1994) több országot vizsgáló tanulmánya alapján nemzetközi szinten a (termelékenység figyelembevétele nélkül számított) $-0,1$ -es érték tekinthető jellemzőnek. Ezt az eredményt a szerzők 2005. évi újabb vizsgálata is megerősítik (*Blanchflower–Oswald*, 2005). Magyarország esetében az 1998–2003 közti időszakban az e szinttől való távolodás figyelhető meg, amely jelentősebb a bérkötség esetében. Mindezek összhangban állnak *Köllő* (2003) korábbi számításaival. A távolodás egyik lehetséges oka a hosszú távú munkanélküliség és inaktivitás meghatározott régiókban való koncentrálódása, ekkor ugyanis az álláshelyekért való verseny csökkenése következtében fennmaradhatnak a bérkötségkülönbségek.

A munkanélküliség alakulása azonban csak az egyik a kereseti különbségeket alakító tényezők között, ezért a következőkben a regionális különbségeket a 4. fejezet végén található 4. függelékben részletezett bérfüggvényekkel vizsgáljuk.

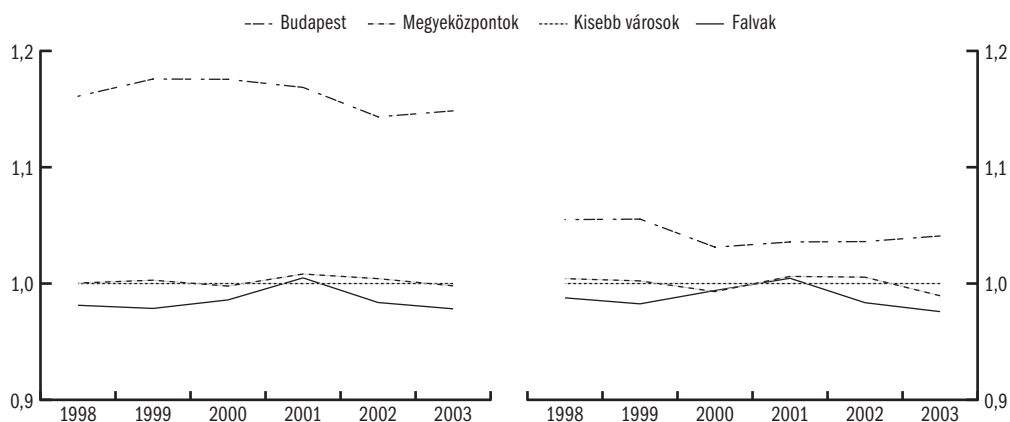
A településtípusok közti kereseti és bérkötségkülönbségek

A 4.4. és 4.5. ábrán láthatók Budapest, a megyeközpontok és a falvak kisebb városokhoz viszonyított bruttó és nettó kereseti különbségei. A becslések során kiszűrtük a személyes jellemzők (bal oldali ábra), illetve ezen túl a munkanélküliség és a vállalati termelékenység hatásait (az ezt is figyelembe vevő eredmények találhatóak a jobb oldali ábrán).

A településtípusok *egymás közti* különbségét vizsgálva, a termelékenységi szint és munkanélküliség figyelembevétele nélkül számított *nettó* kereseti különbségek az időszak egészben jelentéktelennek mondhatók a megyeközpontok, kisebb városok és falvak tekintetében, a legnagyobb eltérés sem haladja meg a 3 százalékot. Budapest esetében azonban csak a személyes jellemzőket

figyelembe véve meghatározó, 15–17 százalék körüli eltérés figyelhetünk meg a kisebb városokhoz viszonyítva, bár a különbség csökkent az időszak során.

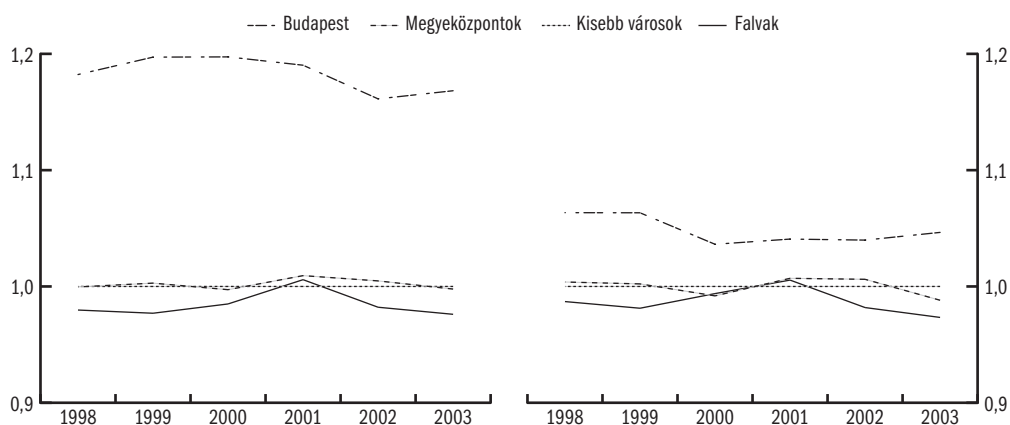
4.4. ábra: Településtípusok közti becsült nettó kereseti különbségek, 1998–2003



Megjegyzés: A bal oldali ábrán a személyes jellemzők kiszűrésével kapott kereseti különbségek láthatók, míg a jobb oldalin emellett az eltérő munkanélküliség és a vállalati termelékenység hatásait is figyelembe vettük.

Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

4.5. ábra: Településtípusok közti becsült bruttó kereseti különbségek, 1998–2003



Megjegyzés: A bal oldali ábrán a személyes jellemzők kiszűrésével kapott kereseti különbségek láthatók, míg a jobb oldalin emellett az eltérő munkanélküliség és a vállalati termelékenység hatásait is figyelembe vettük.

Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

Ha *kiszűrjük* a termelékenység és munkanélküliség hatását, a megyei központok, kisebb városok és falvak közti különbségek nem változnak lényegesen. Budapest esetében ugyanakkor jelentős eltérést tapasztalhatunk. A termelékenységgel korrigált bérkülönbségek ugyanis 5 százalék alá csökkennek, vagyis elmondható, hogy termelékenységi szintjének fenntartása mellett a

fővárosból az azonos munkanélküliséggel rendelkező kisvárosba költöző cég csupán 4–5 százalékos bérelőnyre tesz szert.

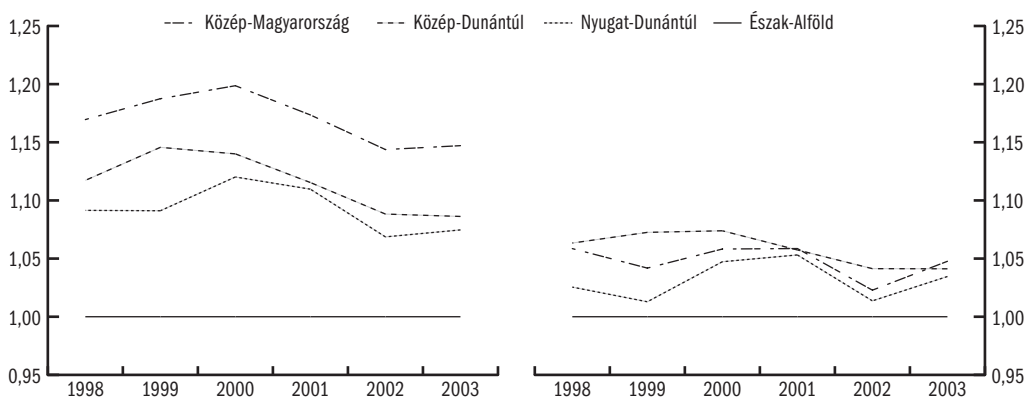
A *bruttó* kereseteket vizsgálva lényegében hasonló eredményeket kapunk. A kisvárosok Budapesttel szembeni jelentős, 17–20 százalékos kereseti különbségét egy vállalat csak akkor tudná realizálni, ha nem akarja megtartani a fővárosban elért termelékenységi szintjét, és vállalja egy magasabb munkanélküliségi rátájú piacra való költözést. E két utóbbi tényező változatlanságának fenntartásával a bruttó kereseti különbségek több mint 10 százalékponttal, 5 százalék alá csökkennek. A megyeközpontok, kisebb városok és falvak esetében pedig a nettó kereseti különbségek lényegében jelentéktelennek mondhatók: az időszak során végig 3 százalék alatt maradnak.

A fentieket össze tehát a településtípusok közti kereseti és bérköltségkülönbségek terén nem történt lényegi változás *Köllő* (2003) eredményeihez képest.

Regionális eltérések

Hasonlóan a településtípusok esetében találhatókhoz, a regionális bérkülönbségek is jóval kisebbek a 4.1–4.2. ábrán megfigyelhető nyers különbségeknél, ha kiszűrjük a személyes tulajdonságok, illetve a munkanélküliség és termelékenység hatásait. A 4.6–4.7. ábrán – ugyanúgy, mint a településtípusok esetében – a személyes jellemzők figyelembevételével kimutatható kereseti és bérköltségkülönbségeket a bal oldalon láthatjuk, míg a jobb oldalon a vállalati termelékenységi szint és a helyi munkanélküliség változatlan szintje melletti regionális különbségeket mutatják. A becslés során a legszegényebb, észak-alföldi régiót tekintettük viszonyítási alapnak.

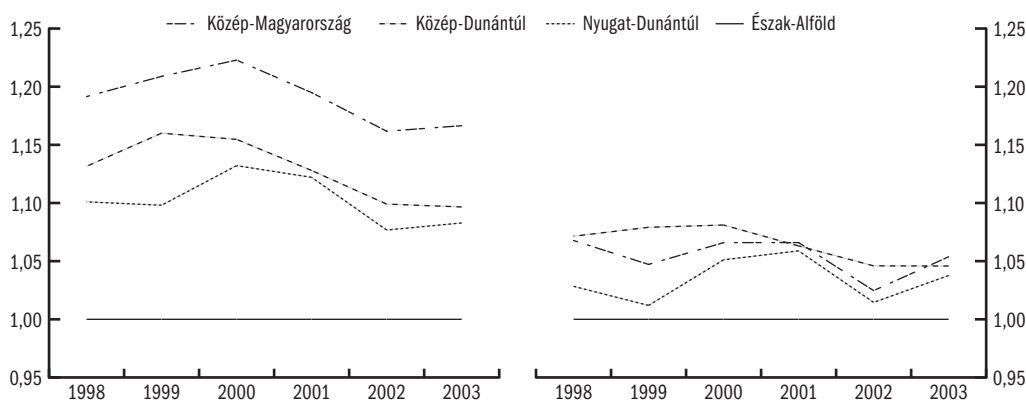
4.6. ábra: Régiók közti becsült nettó kereseti különbségek, 1998–2003



Megjegyzés: A bal oldali ábrán a személyes jellemzők kiszűrésével kapott kereseti különbségek láthatók, míg a jobb oldalin emellett az eltérő munkanélküliség és a vállalati termelékenység hatásait is figyelembe vettük.

Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

4.7. ábra: Régiók közti becsült bruttó kereseti különbségek, 1998–2003



Megjegyzés: A bal oldali ábrán a személyes jellemzők kiszűrésével kapott kereseti különbségek láthatók, míg a jobb oldalin emellett az eltérő munkanélküliség és a vállalati termelékenység hatásait is figyelembe vettük.

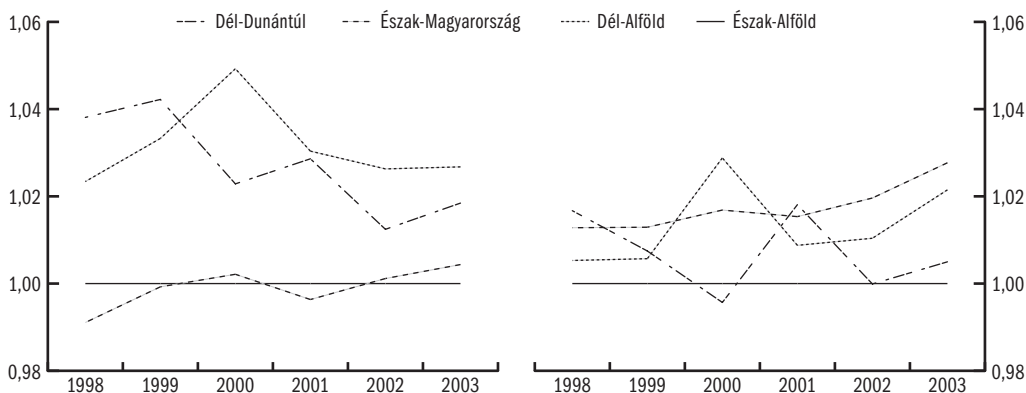
Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

A leggazdagabb három régiót (Közép-Magyarország, Közép-Dunántúl és Nyugat-Magyarország) vizsgálva, azt találjuk, hogy a kereseti különbségek nem növekedtek az időszak során. Csupán a személyes jellemzők figyelembevételével 1998–2003 között fokozatosan csökkent az észak-alföldi régió bérelőnye, 2003-ra már 15 százalék alá került. Még kisebb az eltérés, ha a költsézzel nyerhető bérköltség-megtakarítás számításához figyelembe vesszük a termelékenységi szintet és a munkanélküliséget. Ez esetben a különbségek nagyon szerények, 3–5 százalék körül alakulnak.

A bruttó kereseti különbségek alapján lényegében azonos következtetéseket vonhatunk le: a személyes jellemzők figyelembevétele után az ország gazdag régióiban az Észak-Alfölddel szemben fennmaradó mintegy 8–17 százalékos bérkülönbség 5 százalék alá csökken a termelékenység és munkanélküliség figyelembevételével – folytatódta tehát a *Köllő* (2003) által feltárt folyamatok.

Mint korábban láthattuk, a kevésbé fejlett régiókban az egyéb tényezők figyelembevétele nélkül számított kereseti különbségek mérsékeltek voltak, s az eltérés tovább csökkent, ha a személyes jellemzőket is figyelembe vesszük (4.8. és 4.9. ábra). Változatlan munkanélküliséget és termelékenységet feltételezve, a bérköltségkülönbségek tovább csökkennek, bár a dél-alföldi régió esetében ez utóbbi esetben némileg erősebb pozitív bérköltségkülönbség mutatható ki Észak-Alföldhöz képest, szemben a feltétel nélküli, illetve a személyes jellemzőkkel számított negatív vagy enyhén pozitív hatástól. Mindazonáltal a különbség az összes kevésbé fejlett régió esetében elhanyagolható mértékű, nem haladja meg a 3 százalékot. Ezeket az eredményeket a bruttó béreken végzett számítások is megerősítik, mind az időbeli változást, mind a különbségek nagyságát tekintve, hasonló számokat kapunk.

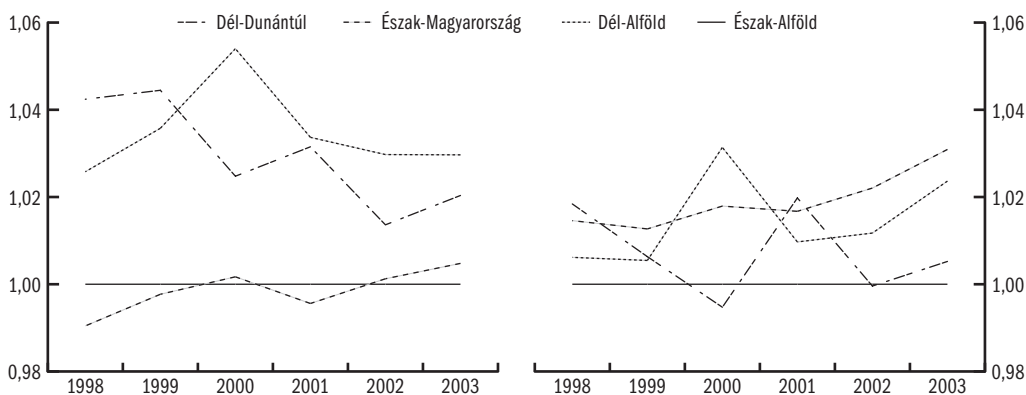
4.8. ábra: Régiók közti becsült nettó kereseti különbségek, 1998–2003



Megjegyzés: A bal oldali ábrán a személyes jellemzők kiszűrésével kapott kereseti különbségek láthatók, míg a jobb oldalin emellett az eltérő munkanélküliség és a vállalati termelékenység hatásait is figyelembe vettük.

Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

4.9. ábra: Régiók közti becsült bruttó kereseti különbségek, 1998–2003



Megjegyzés: A bal oldali ábrán a személyes jellemzők kiszűrésével kapott kereseti különbségek láthatók, míg a jobb oldalin emellett az eltérő munkanélküliség és a vállalati termelékenység hatásait is figyelembe vettük.

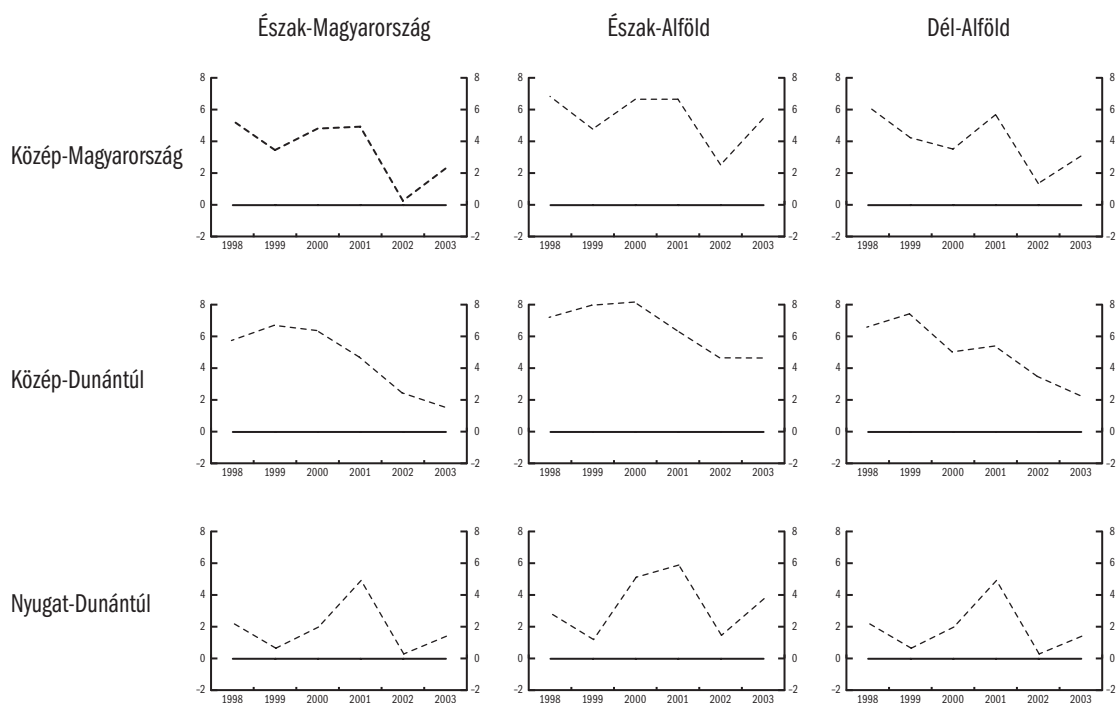
Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

Összefoglalás

Az 1998–2004 közti időszakot vizsgálva azt láthattuk, hogy az országon belüli regionális kereseti és bérköltségkülönbségek mérsékeltek voltak. A településtípusok esetében egyedül Budapestnél mutatható ki 15–20 százalékos bérkülönbség, azonban ez is 5 százalék alá esik a vállalati termelékenység és a munkanélküliség figyelembevételével. A regionális eltéréseket vizsgálva is azt találtuk, hogy a legszegényebb régiók bérelőnye a leggazdagabbakhoz viszonyítva sem haladta meg a 6 százalékot az időszak végére (4.10. ábra).

Mindezek tehát arra mutatnak, hogy a regionális bérkülönbség nem meghatározó szerepű a vállalatok telephelyválasztásának szempontjából, a néhány százalékos különbség önmagában nem készteti a vállalatokat telephelyük megváltoztatására. Ugyanakkor az elmaradottabb térségekben a viszonylagos munkabőség miatt alacsonyabbak a toborzási és szűrési költségek, ami miatt mégis kifizetődővé válhat a vidéken való cégalapítás (Köllő, 2003). Vagyis a vidékfejlesztés szempontjából nem elegendő a bérköltségben meglévő „nyers” különbségekre figyelni, hanem azokra az üzleti élet szempontjából fontos tényezőkre is figyelmet kell fordítani, amelyek a vállalati termelékenységet, munkanélküliséget és az egyéb, béreket befolyásoló jellemzők regionális megoszlását meghatározzák.

4.10. ábra: Becsült bruttó bérköltség-változás, ha a vállalat az i-ik sorban lévő régióból a j-ik oszlopban lévő régióba települ át termelékenységi szintjének megtartásával, 1998–2003



Forrás: Becslés a Foglalkoztatási Hivatal bértarifa-felvételei adatai alapján.

4. Függelék

A Foglalkoztatási Hivatal 1986-tól kezdődően gyűjti a bértarifa-felvétel adatait. A mintavétel 1992-ig háromévente, 1992-től pedig évente történik. A minta az 1999 óta az 5 főnél nagyobb vállalatokra (1986–1993: 20 főnél nagyobb, 1994–1998: 10 főnél nagyobb), illetve a költségvetési dolgozókra terjed ki. A kiválasztott vállalatokon és költségvetési intézményeken belül mintegy 10 százalékos véletlen mintát vesznek a teljes munkaidős alkalmazottakból. A megkérdezettek személyes és kereseti adatain kívül ismert sok más, a telephelyre és a vállalatra vonatkozó információ. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézetében az OMMK megbízásából rendszeresen elemzett, a vállalati válaszmegtagadást is figyelembe vevő, átsúlyozott minták évente 150–160 ezer esetet tartalmaznak.

Az ábrákon szereplő regressziós eredmények, ha külön nem jeleztük, a következő modellből származnak. Függő változó a május havi bruttó, illetve nettó kereset logaritmus és az előző évi prémiumok $1/12$ részével együtt, amely azonban nem tartalmazza a májusban kifizetett nem rendszeres prémiumokat és jutalmakat. A magyarázó változók:

- férfi,
- a munkaerőpiacon eltöltött idő és ennek négyzete, években (kor és iskolai végzettség alapján becslve),
- iskolai végzettség: szakmunkás, középiskolát végzett és főiskolát, illetve egyetemet végzett (viszonyítási alap az általános iskolát végzettek),
- a kistérség munkanélküli-rátája logaritmusban, a Foglalkoztatási Hivatal becslése alapján,
- településtípusok: Budapest,²⁵ megyeszékhely, falu (viszonyítási alap: a telephely városban van)
- hat nagyrégiót leíró változó (viszonyítási alap: Észak-Alföld),
- 50 ágazati dummy változó,
- termelékenység: egy dolgozóra eső anyag-és elábémentes nettó árbevétel logaritmus (elábé: eladott áruk beszerzési értéke),
- negatív hozzáadott érték dummy,
- tőkefelszereltség (az egy főre jutó tárgyi eszközök nettó értéke), logaritmusban,
- tulajdon a jegyzett tőke alapján: többségi magán-, többségi külföldi vagy vegyes tulajdonú (a viszonyítási alap: többségi állami, önkormányzati vagy szövetkezeti tulajdonú).

A regressziókat a vállalati szférában dolgozók körén futtattuk. A becslések a legkisebb négyzetek módszerével történtek, súlyozás nélkül, heteroszkedaszticitásnak ellenálló standard hibák alapján. Az ábrák nem a becslött b paramétereket, hanem az ezekből számított $\exp(b)$ különbségeket mutatják.

25 A regionális különbségek vizsgálatakor – annak érdekében, hogy a közép-magyarországi régió hatásaiban a budapesti székhelyű vállalatok adatai is szerepeljenek – Budapestet megyeközpontnak tekintettük.

5. A DIPLOMÁSOK KERESETE 1992–2005-BEN

KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS

26 A Mincer-féle alapegyenletben ($\ln w = b_0 + b_1 S + b_2 X + b_3 X^2$, ahol S az iskolában, X pedig a munkában töltött éveket jelzi) a b_1 paraméter méri az oktatás megtérülési rátáját végtelen időhorizont, zérus közvetlen oktatási költség és időben stabil tapasztalat–kereseti görbe esetén.

27 Utóbbi évben egy iskolaév hozama a Mincer-féle alapegyenlettel becsülve 0,089 volt a nők és 0,111 a férfiak számára, ami nagyjából megfelelhet a román értékeknek, figyelembe véve, hogy a cseh vizsgálatból kihagyott költségvetési szektorban általában kisebbek a bérkülönbségek.

28 Az újabb és újabb foglalkozások belépése e körbe azzal a következménnyel járt, hogy (1998 után) csökkent a „felsőfokú foglalkozásokban” dolgozó átlagegyén bérprémiuma, ez azonban *nem* áll ellentmondásban azzal, hogy a felsőfokú képzettségűeknek az érettségizettekhez viszonyított bérelőnye ebben az időszakban összességében jelentősen növekedett. Egyrészt a teljes bérelőny függ a diplomásoknak az egyes foglalkozásokon *belüli* kereseti többletétől, másrészt a „diplomás foglalkozások” köre minden bizonnyal olyanokkal bővült, amelyekben a többlet éppen a vizsgált periódusban lépte át (valószínűleg nem sokkal) a 44 százalékos hozamküszöböt.

A rendszerváltást követő gazdasági átalakulás a felsőfokú végzettség piaci felértékelődését hozta magával. A folyamat az ezredfordulón elvégzett vizsgálatok szerint az átmenet későbbi éveiben is folytatódott. A klasszikus Mincer-féle regressziós becslés szerint *Romániában* az oktatás megtérülési rátája (amely 1985–1989-ben még csupán 0,034 volt) 1997 és 2000 között 0,069-ről 0,085-re emelkedett (*Andren–Earle–Sapatoru*, 2004, 23. o.).²⁶ *Csehországban* az egyetemi végzettségűeknek az érettségizettekhez viszonyított bérelőnye 1998 és 2002 között 0,409 logaritmuspontról 0,482-re emelkedett. [*Jurajda* (2005) az adatok a versenyszféra 10 fősnél nagyobb vállalataira vonatkoznak.]²⁷ *Magyarországon* az oktatás megtérülési rátája 1998–2005-ben a nők esetében 0,106-ről 0,127-re, a férfiaknál 0,118-ról 0,147-re emelkedett, a diplomások érettségizettekkel szembeni bérelőnye (logaritmikus értékekben számolva) a nőknél 0,363-ról 0,535-re, a férfiaknál 0,550-ről 0,693-ra nőtt a bértarifa-felvételek adataival becsült Mincer-féle alapegyenletek szerint.

A diplomások kínálatának gyors emelkedése és a kereslet stabilizálódása előbb-utóbb nyilvánvalóan le fogja állítani ezt a felértékelődési folyamatot. Ebben a fejezetben megvizsgáljuk, kimutathatók-e a diploma értékvesztésére utaló jelek a 2005 májusáig elérhető adatok segítségével.

Korábban *Galasi* (2004a), (2004b) két tanulmányban is kutatta a diplomák esetleges elértéktelenedésének jeleit. Az egyik lehetséges tünet, hogy az egyetemi végzettségűek fokozódó mértékben kényszerülnek érettségivel is betölthető munkakörök elfogadására. Megállapítása szerint 2002-ig nem mutatható ki ilyen irányú elmozdulás, ellenkezőleg, a diplomásoknak évről évre nagyobb része dolgozott olyan „felsőfokú foglalkozásban”, amelyben a munkáltatók magas bérprémiummal jutalmazták a főiskolai vagy egyetemi végzettséget. (*Galasi*, 2004b). Eközben megduplázódott azoknak a foglalkozásoknak a száma, ahol az egyetemi végzettséghez kapcsolódó bérelőny meghaladta a „diplomás foglalkozás” minősítéshez szükséges küszöbértéket (a konkrét vizsgálatban a 44 százalékot).²⁸

A diploma leértékelődésének egy másik lehetséges tünetét elemezte *Galasi* (2004a) tanulmánya, amely az iskolázottság kereseti hozamát aszerint vizsgálta, hogy az egyén a foglalkozásának éppen megfelelő, annál magasabb, illetve alacsonyabb iskolázottsággal rendelkezik-e. Az egyes foglalkozások betöltésé-

hez szükséges iskolázottsági szintet a benne dolgozók modális iskolázottsága mérte, az ennél többet végzett egyének minősültek „túlképzettnek”, és az általuk elvégzett osztályoknak a szükséges szint feletti többlete pedig „többletosztálynak”. (A túlképzettek aránya 1994 és 2002 között egytizedről egyötödre nőtt, miközben az alulképzetteké egyharmadról egyötödre csökkent.) Figyelemre méltó eredmény, hogy 1995 és 2001 között a piac a többletosztályokat – ha árnyalatnyival is, de – *többre értékelte*, mint a foglalkozás betöltéséhez szükséges iskolázottságot, és csupán 2002-ben billent helyre a sorrend, amikor egy „szükséges” iskolai osztály 0,108-del, egy többletosztály viszont már „csak” 0,094-del emelte az egyének keresetének logaritmusát. A többletosztályokhoz kapcsolódó kereseti hozam azonban 1999 után abszolút értékben csökkenésnek indult, miután 1994–1998-ban nagyjából megduplázódott, ami – a „szükségesnél” képzettebbek számának szaporodásával együtt – a diplomák piaci értékét rontó túlképzés első jeleként is értelmezhető. Tanulmányunk meg fogja erősíteni, hogy 2003–2004-ben néhány további, hasonló következtetés levonására indító változás figyelhető meg.

Mielőtt az új diplomák értékének változásáról beszélünk, célszerű tisztázni, hogy milyen *szintet* ért el az egyetemi végzettség piaci értéke Magyarországon. Nem teljes körű, de megbízható és pontos összehasonlításra nyílik mód *Brunello és szerzőtársai* (2000), valamint *Jurajda* (2005) adatainak felhasználásával. Brunello és szerzőtársai tíz EU-országra számították ki a felső- és középfokú végzettségű 45–51 éves férfiak közötti órakereset-különbséget (logaritmikus értékekben számolva). A mért értékek 0,28 (Olaszország) és 0,57 (Portugália) között szóródtak. A magyar oktatási rendszerhez hasonlóval rendelkező Ausztriában 0,37, Németországban 0,41 értéket mértek. A cseh versenyszférában a keresetkülönbség lényegesen nagyobb, 0,6 volt 2002-ben, Magyarországon pedig 2004-ben 0,64 a költségvetési szektorban és 0,87 a versenyszférában. Összességében, feltételezve, hogy a költségvetési szektorban dolgozók között minimálisak a ledolgozott órák tekintetében mutatkozó különbségek, a logaritmikus órabérekülönbséget 0,71 szintűnek becsülhetjük a magyar gazdaság egészében. Ez azt jelenti, hogy míg egy középkorú osztály diplomás férfi 45 százalékkal keres többet középiskolát végzett társánál ($e^{0,37}=1,448$), Magyarországon a diplomás bérelőnye 103 százalék, az osztályok értéknek jóval több mint kétszerese!²⁹

Felsőoktatási expanzió és elhelyezkedési esélyek

A diplomások kereseti előnyének csökkenésére elsősorban a kínálat gyors növekedése miatt számíthatunk. A rendszerváltást követően gyors expanzió ment végbe a magyar felsőoktatásban. A nappali tagozatos hallgatók létszáma 1986-tól, az esti, levelező és távképzésben részesülőké pedig 1992 óta növekszik. A főiskolai és egyetemi hallgatói létszám a rendszerváltás előtti 100 000 körüli szintről mára 350 000 fölé emelkedett. A frissen végzett diplomások

29 Azt, hogy a magyar diplomások különlegesen magas relatív béreit nehéz lenne a kiemelkedő relatív képességeikkel magyarázni, alátámasztja az emberi-tőke-hozamának becslésével foglalkozó tanulmányok egy újabb generációja, amely *nemzetközi felmérésbeliség-vizsgálata* (IALS) adataira támaszkodik. Az elért pontszámot és az iskolai végzettséget együttesen szerepeltető modellek (*OECD–Statistics Canada*, 2002, *Danny és szerzőtársai*, 2004, *Carbonaro*, 2002) közös eredménye, hogy a rendszerváltó országokban, Magyarországon is, az iskolázottság a mért képességeket adotttnak véve is rendkívül erős befolyást gyakorol a keresetekre. Különösen lásd *Carbonaro* (2002), 21–22. o.

száma 1995-ben indult növekedésnek, azonban a meghosszabbodott képzési időnek köszönhetően – és a második diploma megszerzésének gyakoribbá válása miatt – közel sem nőtt olyan ütemben, mint a diáklétszám. Napjainkban több mint ötvenezer diplomás lép ki évente a főiskolákról és egyetemekről, nagyjából kétszer annyi, mint a rendszerváltás éveiben. A kínálati sokk mértékét összefoglalóan mutatja az 5.1. táblázat. A politikai rendszerváltást megelőző és követő öt-öt évben nagyjából 120 000 friss diplomás lépett a munkaerőpiacra, a rákövetkező öt évben már közel 200 000, 2000 óta pedig – becslésünk szerint – több mint 250 000. A diplomások összlétszáma a rendszerváltás előtti szint másfélszeresére nőtt úgy, hogy a frissen végzettek az állománynak ma már majdnem az egyharmadát adják.

5.1. táblázat: A kínálati sokk mértéke

Időszak	A frissen végzett diplomások száma (ezer fő)	A diplomások összlétszáma (ezer fő)	A frissen végzettek aránya az összes diplomás százalékában
1986-1990	121	1988: 572 ^a	21,2
1991-1995	120	1993: 640 ^b	18,8
1996-2000	196	1998: 694 ^b	28,2
2001-2005 ^c	257	2003: 850 ^b	30,1

^a Forrás: 1987/88. évi KSH-jövedelemfelvétel.

^b Forrás: az adott évi KSH-munkaerőfelvétel őszi hulláma.

^c A végzett diplomások számára vonatkozó 2004. és 2005. évi adat becslült adat.

Az expanzió 2003 végéig nem vezetett jelentékeny diplomás munkanélküliséghez, a fiatalok körében sem (lásd erről *Kertesi–Köllő*, 2006, 205–207. o.). A fizetett munkát kívánó állástalanok aránya a férfiak körében a végzést követő rövid időszakot leszámítva (27 éves kortól), a nők esetében pedig a szülei időszakot követően az egyes kohorszok összlétszámának 1–3 százalékára rúgott 2003-ban. (Az arány öt és félszer-hatszor magasabb volt a hasonló korú általános iskolát végzettek körében). A fiatal diplomások között a fizetett munkát kívánó állástalanok aránya folyamatosan csökkent, álláshoz jutási esélyeik még 2001–2003-ban is javultak. Kizárólag a 21–23 éves korosztályban figyelhető meg kismértékű romlás 2000 után, az ide tartozók azonban zömével főiskolai oklevéllel rendelkeznek, és a pályakezdőnek tekinthető 21–26 éves korcsoportnak mindössze 17–18 százalékát képviselik. A tipikus pályakezdő kohorszokban (24–26 évesek) a munkanélküliek aránya folyamatosan csökkent 2003 végéig.

A 2003-at követő folyamatok egyelőre csak a munkanélküli regiszter adatai alapján vizsgálhatók, amelyek kevésbé alkalmasak a pályakezdő diplomások helyzetének megítélésére. Míg a nem foglalkoztatott, de fizetett munkára törekvő általános iskolát vagy szakmunkásképzőt végzettek közül minden negyediket, az érettségizettek közül minden hatodikat, a diplomások közül csak minden nyolcadikat regisztrálnak a munkaügyi kirendeltségek.³⁰ 1995 és 2005 között a regisztrált diplomás munkanélküliek éves átlagos száma 11 973-

30 A KSH munkaerő-felvétel 2001. évi harmadik negyedévi hullámából számított értékek.

ról 19 433-ra, a pályakezdőké 1800-ról 4561-re nőtt úgy, hogy a növekedés jórészt 2004–2005-ben zajlott.³¹ A változások értékelésekor figyelembe kell venni, hogy a teljes diplomás népesség maga is gyors ütemben, 40 százalékkal bővült az említett időszakban, a mindenkori pályakezdőké pedig közel megduplázódott. Úgy tűnik, a regisztrált munkanélküliség ezt figyelembe véve is gyorsan nőtt a pályakezdők körében 2005-ben.

További kérdés, hogy a tanulmányok meghosszabbításáról hozott döntéseket milyen mértékben motiválják az elhelyezkedés zökkenői. *Varga* (2006) tanulmánya a fiatal diplomások életpálya-vizsgálata (Fidév) alapján részletesen vizsgálta a kérdést, és azt találta, hogy a végzést követő munkaerőpiaci státusz az ezredforduló körüli években nem hatott szignifikánsan a továbbtanulási döntésekre. A második diploma megszerzését egyfelől az elérhető többletterhet befolyásolta, másfelől pedig gyakori volt az eredeti pályaválasztási szándékának megfelelő pályamódosítás (az eredeti tervnek megfelelő szak választása a más területen tandíjmentesen megszerzett első diploma birtokában).

A rendelkezésre álló adatok tehát 2003 – a gyors kínálatnövekedés nyolcadik esztendeje – után jeleztek elhelyezkedési nehézségeket. A 2006 nyarán bejelentett költségvetési megszorítások várhatóan súlyosbítani fogják a pályakezdő diplomások helyzetét, ami az eddigieknél erősebb hatást gyakorol majd a diplomás keresetekre.

A diplomások keresete

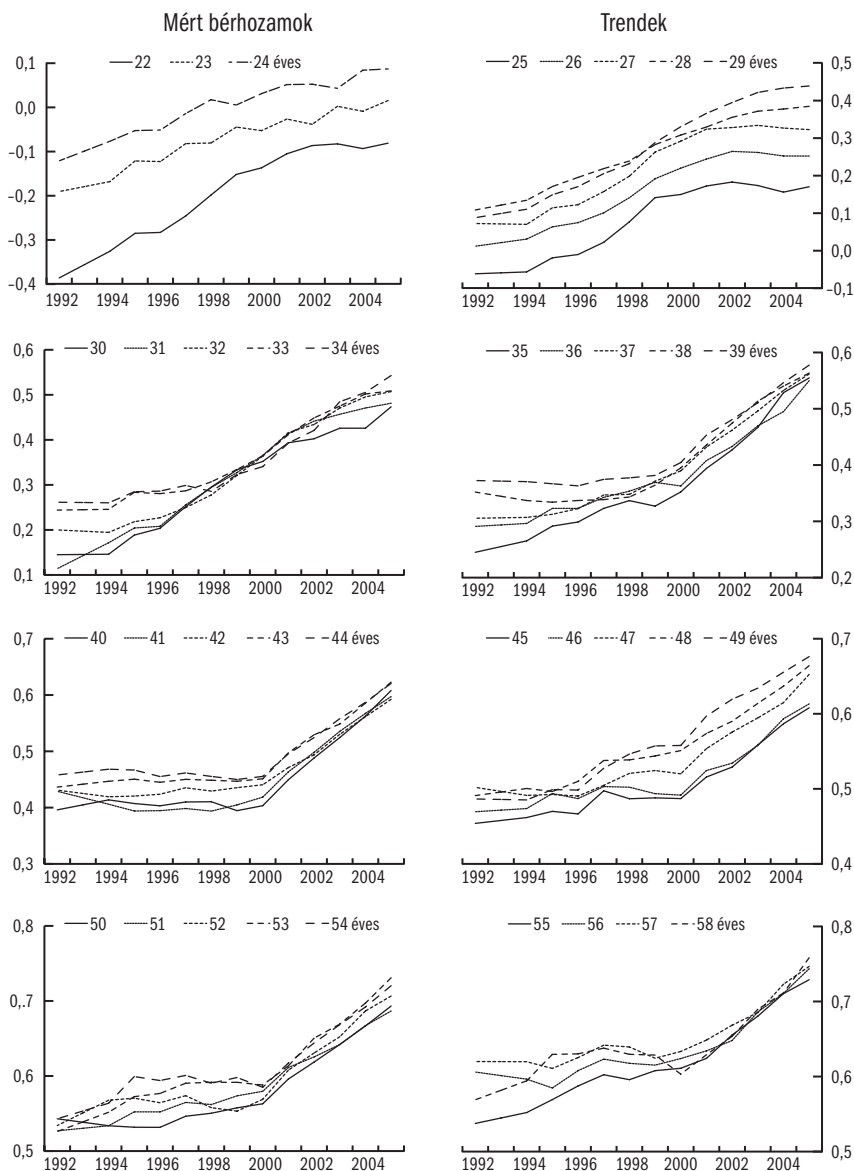
A diplomások kereseteinek időbeli alakulása a munkanélküliségnél pontosabban nyomon követhető a bértarifa-felvételek jóvoltából, amelyek korévenként jóval több mint ezer diplomás foglalkoztatotttól közölnek adatot. Az adatokat először – foglalkozások és szektorok között különbséget nem téve – összevontan vizsgáljuk, a felsőfokú végzettségűek egyes kohorszainak kereseti előnyét az (1) keresztszeti regressziók b_4 együtthatóival mérve,

$$\ln w_i = b_0 + b_1 \text{NEM} + b_2 \text{ÁLT}_i + b_3 \text{SZAKM}_i + \sum_i b_4^i \text{KOR}_i \times \text{FELSŐ}_i + b_5 \text{BUDAPEST} + u_i, \quad (1)$$

ahol NEM, ÁLT, SZAKM és FELSŐ a nemre és az iskolai végzettségre, KOR az életkorra utal. A paraméterek az egyes diplomás kohorszoknak az átlagos életkorú érettségizett munkavállalóhoz viszonyított bérelőnyét mérik, kiszűrve a diplomás munkaerőpiacon jelentékeny Budapest–vidék különbség hatását, amelyet kiegyenlítő jellegűnek tekintünk. A regressziók 1992–1994-ben a húszfősnél, 1995–2005-ben a tízfősnél nagyobb vállalatok és a költségvetési szféra alkalmazottaira vonatkoznak, az ebből adódó torzítás kérdésének tárgyalását lásd *Kertesi–Köllő* (2006) 210. o. Az eredményeket az 5.1. ábra mutatja be. A grafikonok a mért koréves bérhozamok trendjét mutatják. (A trendeket ötéves mozgó átlagolásos szűrő segítségével becsültük meg az 1986, 1989, illetve az 1992–2005. évek adatait tartalmazó idősorokból.)

³¹ A Foglalkoztatási Hivatal adatai.

5.1. ábra: Koréves bérhozamok trendjei, 1992–2005



Forrás: Bértarifa-felvételek.

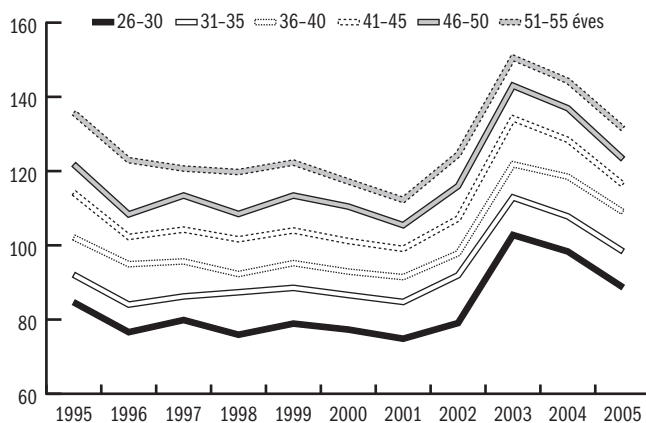
Az 5.1. ábra világosan mutatja, hogy a 30 éves vagy annál idősebb diplomások kereseti előnye 2000 után még a korábbi is meghaladó mértékben emelkedett. (A rendszerváltás évtizedében a 33 évesnél fiatalabb diplomások bére sokkal gyorsabban emelkedett, mint az idősebbeké.) A pályakezdő kohorszok (adataik a négy felső ábrán láthatók) felfelé ívelő kereseti pályája azonban 2003–

2004-ben megtört, a kereseti előny állandósulását figyelhetjük meg a 22–27 évesek esetében. A 28–29 évesek – az ennél idősebbekhez hasonlóan – azonban további kereseti nyereségre tettek szert ezekben az években is.

A végbemenő folyamatok pontosabb feltárásához a foglalkozásokat öt csoportba osztottuk a diplomások aránya alapján, illetve aszerint, hogy 1995 és 2003 között nőtt, csökkent vagy változatlan maradt-e a fiataloknak a diplomásokon belüli aránya. Ennek alapján a jellemzően diplomás foglalkozások három csoportját (előregedő, stabil korösszetételű, fiatalodó), az ügyviteli-irodai foglalkozásokat és egy reziduális kategóriát különböztettünk meg.³² Az egyes csoportok átlagos kereseti színvonalát az országos átlagkereset százalékában adjuk meg,

Az *előregedő diplomás foglalkozások* körébe három nagy szakma (orvos, általános iskolai tanár, intézeti oktató-nevelő) tartozik. A csoportba tartozók kereseti pozíciója a 2002. évi választásokat megelőző és követő nagyvonalú osztogatás időszakában jelentősen, húsz százalékpontot megközelítő mértékben javult, majd 2004–2005-ben romlott. Mivel e körben a relatív béreket nem a piaci erők, hanem a közalkalmazotti bértáblák szabályozzák, az egyes korcsoportok keresete azonos ütemben változott. Ez jól látszik azon, hogy az időszak egészében végig egymással párhuzamosan futnak az egyes kohorszok relatív bérének alakulását mutató grafikonok (5.2. ábra).³³

5.2. ábra: A diplomások relatív bére az előregedő diplomás foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)



Forrás: Bértarifa-felvételek.

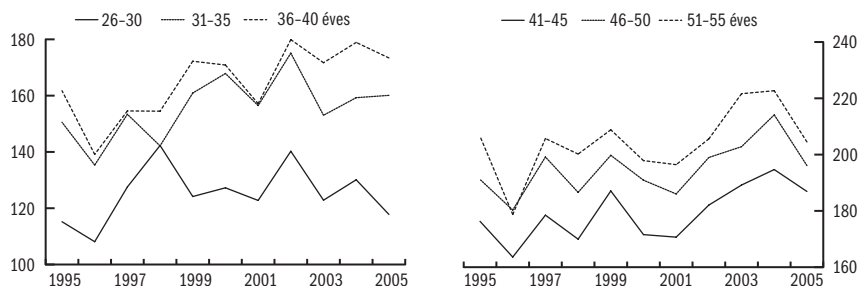
A *stabil korösszetételű diplomás foglalkozások* művelőit is nagyobb részt a költségvetési szektor foglalkoztatja (középiskolai, főiskolai és egyetemi oktatók, kulturális foglalkozásúak, egészségügyi, oktatási, közigazgatási és önkormányzati vezetők), de idesorolódtak az ipari, mezőgazdasági, építőipari, kereskedelmi, vendéglátási és szolgáltatási egységvezetők is. A stabil korössz-

³² A foglalkoztatási csoportok pontos definíciója *Kertesi-Köllő* (2006) 210–213. oldalán található meg.

³³ Az ábrán jól láthatók a 2002. évi egységes közalkalmazotti béremelés következményei.

szetételű diplomás foglalkozásokban dolgozó felsőfokú végzettségűek relatív bére határozottan emelkedett az elmúlt években (5.3. ábra).

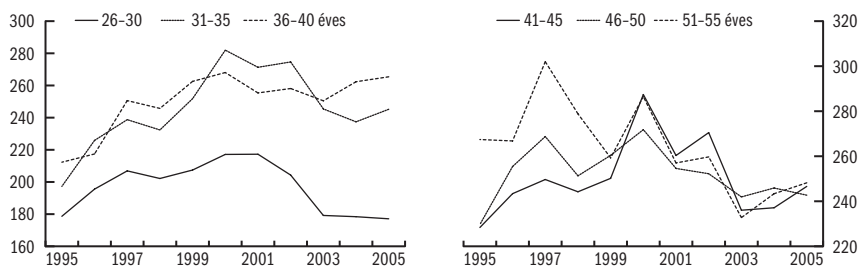
5.3. ábra: A diplomások relatív bére a stabil korösszetételű diplomás foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)



Forrás: Bértarifa-felvételek.

A *fiatalodó diplomás foglalkozások* művelői közé tartoznak a mérnökök, közgazdászok, jogászok, számítástechnikai szakemberek, magasan képzett ügyintézők, valamint a műszaki, gazdasági, pénzügyi és marketingterületen működő vezetők. Noha itt a fiatal diplomások elsőrendű „célállomásáról” van szó, a kereslet bőven elegendőnek bizonyult a kínálati többlet felszívásához: a foglalkoztatási ráták tartósan magasak lettek, a munkanélküli ráták csökkentek a fiatal és az idősebb diplomások körében is.³⁴ Ugyanakkor 2000 után a foglalkoztatás növekedése már minden korosztályban csökkenő relatív bérek mellett ment végbe. A fiatalodó diplomás foglalkozásokban tehát határozottan érzékelhető a túlkereslet megszűnése, ami azonban mindmáig árváltozásokban és nem elhelyezkedési nehézségekben érzékeltette a hatását (lásd 5.4. ábra).

5.4. ábra: A diplomások relatív bére a fiatalodó diplomás foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)



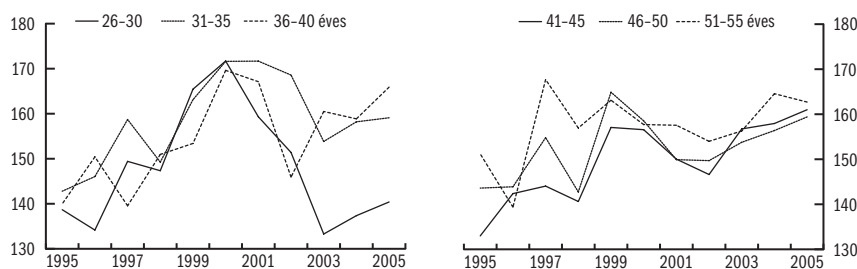
Forrás: Bértarifa-felvételek

³⁴ A foglalkozási csoportok foglalkoztatási arányának és munkanélküli rátáinak alakulásáról lásd Kertesi–Köllő (2006) 4. és 5. ábráját!

Az *ügyviteli-irodai foglalkozások* alkotják a negyedik csoportot, amelyben a diplomások részaránya 1995 és 2003 között 7,5 százalékról 12,5 százalékra nőtt. Becslésünk szerint minden hetedik diplomás állás e körben keletkezett,

és az itt létrejött munkahelyek közel háromnegyedét foglalták el diplomások. A foglalkoztatási ráta nőtt, a munkanélküliség pedig jelentősen és folyamatosan csökkent az irodai foglalkozásokhoz kötődők körében, iskolai végzettségtől és életkortól függetlenül. Az ilyen szakmákban elhelyezkedő fiatal diplomások relatív bére (lásd 5.5. ábra) 2000-ig nagymértékben nőtt, 2001–2003-ban azonban csökkent, és ez kiterjedt a 31–35 évesekre is, miközben az idősebbek fizetése tovább emelkedett.³⁵ 2004-ben és 2005-ben a versenyszféra bérhátrányának mérséklődése kismértékben növelte az ügyviteli munkakörökben dolgozó fiatal diplomások relatív keresetét, amely ma nagyjából az 1997–1998-as szinten áll, és nem alacsonyabb mint a felsőoktatási expanziót megelőző időszakban. A költségvetési szférában nem ment végbe az – az életkor szerinti arányokat átrendező – áralkalmazkodási folyamat, amelyet a versenyszféra diplomás foglalkozásaiban, illetve irodai-ügyviteli munkakörökben megfigyelhettünk.

5.5. ábra: A diplomások relatív bére az ügyviteli-irodai foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)



Forrás: Bértarifa-felvételek.

Összefoglalva megállapíthatjuk: a pályakezdő diplomások – nemzetközi összehasonlításban minden túlzás nélkül óriásinak mondható – kereseti előnye a versenyszféra rohamosan fiatalodó diplomás foglalkozásaiban és az ügyviteli-irodai munkakörökben mérséklődött. A költségvetési szektorban dolgozó fiatal diplomások helyzetét jelentősen javította a közalkalmazotti fizetések 2002. évi emelése. Az azóta bekövetkezett csökkenés ellenére, az itt dolgozó fiatal diplomások relatív keresete is magasabb ma, mint a felsőoktatási expanzió előtt volt.

Az egyetemi-főiskolai diploma a jelenlegi magyarországi bérek, elhelyezkedési esélyek és egyéni oktatási költségek mellett kiemelkedően jó befektetésnek számít. A diplomások közel hatvan százalékát foglalkoztató közszféra szűkülése és a tandíj bevezetése azonban várhatóan új helyzetet teremt, és mérsékelni fogja a ma még kiemelkedően magas diplomás kereseti hozamokat.

³⁵ Valószínű, hogy ebben a vezetői pozíciókba való bejutás kortól való függése játszik szerepet.

6. A KÖZOKTATÁSBAN FOGLALKOZTATOTTAK KERESETÉNEK ÉS ÖSSZETÉTELÉNEK VÁLTOZÁSA

VARGA JÚLIA

Ez a fejezet a közoktatásban foglalkoztatottak keresetének változását tekinti át, valamint a relatív kereseti helyzet alakulásának hatását a közoktatásban foglalkoztatott pedagógusok összetételére. A közoktatási bérek alakulása több szempontból is érdekes lehet. Egyrészt az oktatási szektor jelentős foglalkoztató. A 2000-es években az összes foglalkoztatott több mint 8 százaléka dolgozott az oktatásban, a női foglalkoztatottak 14 százaléka.³⁶ Másrészt az oktatási szektor a közsférán belül is jelentős súlyt képvisel: a közsférában foglalkoztatottak több mint egyharmada³⁷ az oktatásban dolgozik, a közsférát érintő bérváltozások hatásának vizsgálata a közoktatásban ezért önmagában is érdeklődésre tarthat számot. Végül, a közoktatásban foglalkoztatottak, ezen belül a pedagógusok relatív kereseti helyzetének és összetételének vizsgálata azért is okot adhat érdeklődésre, mivel az elmúlt években egyre több olyan mérési eredmény született, amely arra utal, hogy a magyar diákok teljesítménye elmarad nemzetközi összehasonlításban,³⁸ a tanulói teljesítmények alakulásában pedig a legtöbb empirikus vizsgálat szerint³⁹ meghatározó szerepe van a tanárok képzettségének, képességeinek, motivációjának. A pedagógusok relatív kereseti helyzetének változása befolyásolhatja a pedagóguspályára lépést, a pályaelhagyást, a tanári munka minőségének alakulását.

Átlagkeresetek, relatív keresetek

Az 6.1. ábrán a közoktatásban dolgozók átlagkeresetét a nemzetgazdasági átlagkeresetek arányában követhetjük 1992 és 2004 között. Az elmúlt években – a közalkalmazotti béremelés következményeként – jelentősen változott a közoktatásban dolgozók és ezen belül a tanárok relatív kereseti helyzete. A közoktatásban dolgozók átlagkeresete 1992-ben a nemzetgazdasági átlagkeresettől 8 százalékkal maradt el. Az alapfokú oktatásban dolgozók átlagkeresete 15 százalékkal volt kisebb a nemzetgazdasági átlagnál, a középfokú oktatásban dolgozók keresete viszont 15 százalékkal magasabb volt. 1992 és 1996 között a közoktatás egészének relatív kereseti pozíciója 10 százalékponttal romlott. A középfokú oktatásban dolgozóké 21 százalékponttal, az

36 2000-ben az oktatási szektorban dolgozott a foglalkoztatottak 8,4, 2001-ben 8,1, 2002-ben 8,2, 2003-ban 8,4, 2004-ben 8,5, 2005-ben 8,3 százaléka. A női foglalkoztatottaknak pedig 2000-ben 14,4, 2001-ben 13,9, 2002-ben 14,1, 2003-ban 14,3, 2004-ben 14,6, 2005-ben 14 százaléka. (Forrás: KSH Munkaerő-felvételek adatai.)

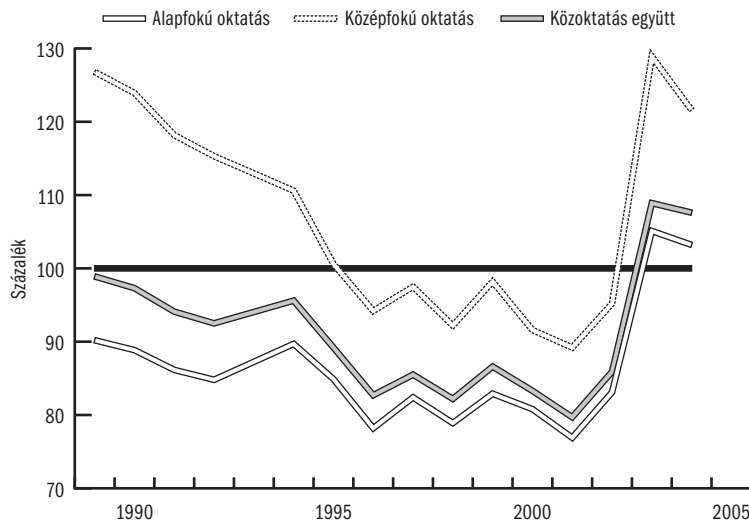
37 2005-ben 36,5 százaléka. (Forrás: KSH Munkaerő-felvételek adatai.)

38 Lásd erről például: Horváth-Környei (2003).

39 Lásd például: Rivkin és szerzőtársai (2000), Darling-Hammod (1999).

alapfokú oktatásban dolgozóké 7 százalékponttal. Az ezt követő egy-egy évben – így 1997-ben, 1999-ben – egy-két százalékponttal javult az oktatásban dolgozók relatív kereseti helyzete, majd 2001-ben a legalacsonyabb szintet érte el, a nemzetgazdasági átlagos keresetek 80 százaléka alá süllyedt. A 2002. évi alaphéremelés hatására 2003-ban a közoktatásban dolgozók átlagkeresete a nemzetgazdasági átlag fölé emelkedett, a közoktatás egészében 8, ezen belül az alapfokú oktatásban 5, a középfokú oktatásban pedig csaknem 30 százalékkal voltak magasabbak az átlagkeresetek a nemzetgazdasági átlagnál. 2004-re ez az előny már mérséklődött, a középfokú oktatásban dolgozók relatív kereseti helyzete nagyjából az 1989-es szintnek megfelelően alakult, az alapfokú oktatásban dolgozók relatív kereseti helyzete viszont kedvezőbb lett, mint 1989 óta bármikor.

6.1. ábra: A közoktatásban foglalkoztatottak keresete a nemzetgazdasági átlag arányában, 1989–2004 (százalék)



Forrás: Az ÁFSZ bértarifa-felvételek adatai felhasználásával számított adatok.

Az 6.1. táblázat a közoktatásban dolgozók, valamint a nemzetgazdasági átlagos reálkeresetek változását mutatja be. 2000 és 2002 között – elsősorban a közalkalmazotti béremelés következményeként – jelentősen, több mint 64 százalékkal nőtt a közoktatásban dolgozók reálkeresete, ez valamivel elmarad a közszféra átlagos reálbér-növekedésétől, de jóval nagyobb, mint a versenyszférában ugyanebben az időszakban megfigyelhető reálbér-emelkedés. Érdeemes megjegyezni, hogy a közoktatásban a közalkalmazotti béremelést megelőzően, 2000 és 2002 között is már csaknem 25 százalékkal növekedtek a reálkeresetek, míg ugyanebben az időszakban a versenyszféra reálbér-növekedése csak 7,5 százalékos volt.

6.1. táblázat: A közoktatásban, a közsférában és a versenyszférában alkalmazottak átlagos reálkeresete, 2000–2004 (ezer forint, 2000. évi forintban)

Év	Közoktatás	Közsféra	Versenyszféra
2000	72,9	74,2	94,7
2001	75,4	80,3	97,2
2002	91,0	85,9	101,8
2003	122,3	115,9	100,9
2004	119,8	123,6	104,7
Változás 2000 és 2004 között (százalék)	+64,3	+66,5	+10,5

Forrás: ÁFSZ bértarifa-felvételei.

A közoktatásban foglalkoztatottak összetétele jelentősen különbözik a versenyszférában és a nemzetgazdaság egészében foglalkoztatottak összetételétől a nem, az iskolázottság és az életkor szerint. A közoktatásban a nemzetgazdasági átlagnál jóval nagyobb a nők aránya a foglalkoztatottak között, az itt foglalkoztatottak jóval iskolázottabbak, és átlagos életkoruk is magasabb, mint a nemzetgazdaság egészében. Az átlagkeresetek változásának egyszerű összehasonlítása ezeket a különbségeket elfedi. A 6.2. táblázat a közoktatásban dolgozók összetételét mutatja nem, kor és végzettségi kategóriák szerint, négy végzettségi kategóriában: érettséginel alacsonyabb, érettségizett, főiskolai, valamint egyetemi végzettségű, illetve a közoktatásban pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak arányát. A 6.3. táblázat pedig a közoktatásban pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak átlagos életkorát és nem és iskolai végzettség szerinti megoszlását.

6.2. táblázat: A közoktatásban foglalkoztatottak átlagos életkora és megoszlása nem és iskolai végzettség szerint, 1998–2004

Megnevezés	1998	2001	2002	2003	2004
Nem					
Nő (százalék)	75,1	77,9	80,8	81,2	80,5
Átlagos életkor (év)	41,4	43,1	43,7	44,9	44,4
Iskola végzettség (százalék)					
Legfeljebb 11 osztály	24,8	23,3	23,1	23,1	22,4
Érettségi	19,1	11,9	11,6	11,6	11,9
Főiskola	42,2	53,0	53,5	52,5	53,1
Egyetem	13,9	11,8	11,8	12,8	12,6
Együtt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak aránya (százalék)	58,3	59,3	59,4	59,5	59,8

Forrás: ÁFSZ bértarifa felvételei.

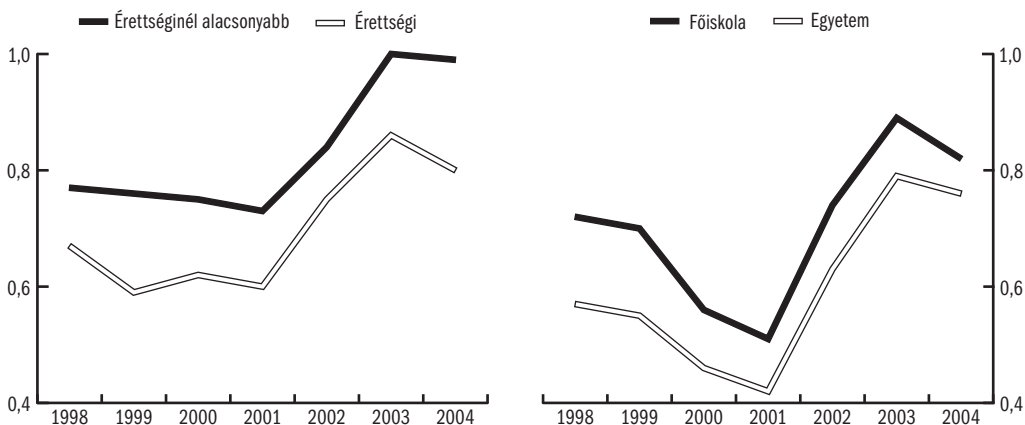
6.3. táblázat: A közoktatásban pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak átlagos életkora és megoszlása nem és iskolai végzettség szerint, 1998–2004

Megnevezés	1998	2001	2002	2003	2004
Nem					
Nő (százalék)	79,7	81,9	82,0	82,3	80,8
Átlagos életkor (év)	39,6	41,3	41,9	42,9	42,6
Iskola végzettség (százalék)					
Felsőfokúnál kevesebb	5,2	6,0	4,8	4,0	4,9
Főiskola	74,9	77,3	78,2	77,2	77,0
Egyetem	15,4	16,7	17,0	18,8	18,1
Együtt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: ÁFSZ bértarifa-felvételei.

A 6.2. ábrán e négy iskolázottsági kategóriára olvasható le a közoktatásban foglalkoztatottak relatív kereseti helyzetének alakulása 1998 és 2004 között a gyakorlati idő és a nem rögzítése mellett, vagyis az ábrán azt látjuk, hogy a közoktatásban dolgozók keresete hogyan viszonyul a hozzájuk hasonló (az azonos nemű és gyakorlati idejű) alkalmazottak nemzetgazdasági átlagos kereseteihez.

6.2. ábra: A közoktatásban foglalkoztatottak relatív keresete a gyakorlati idő és nem rögzítése mellett, iskolázottsági kategóriánként, 1998–2004 (nemzetgazdasági átlag = 1)

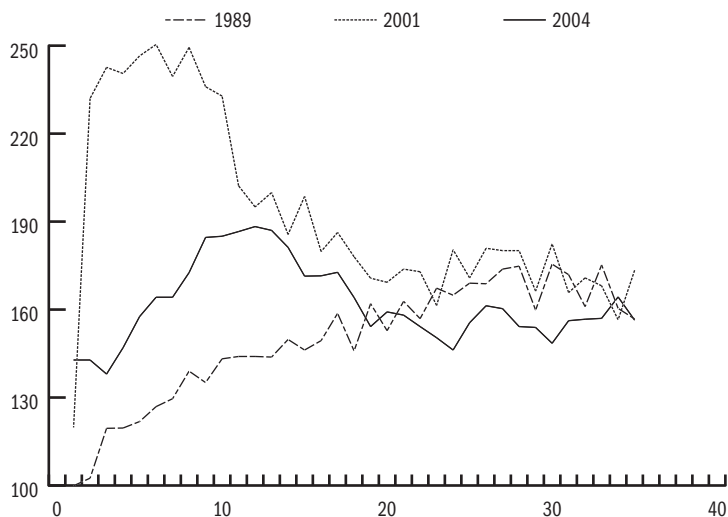


Forrás: Az ÁFSZ bértarifa-felvételek adatai felhasználásával számított adatok.

Az ábrákról látjuk, hogy az érettségénél alacsonyabb iskolázottságúak relatív keresete a közalkalmazotti béremelést megelőzően is a legkedvezőbb volt a közoktatásban foglalkoztatott csoportokon belül, a közalkalmazotti béremelést követően pedig a közoktatásban foglalkoztatott, alacsony iskolázottságúak keresete már valamivel meg is haladja az azonos nemű és gyakorlati idejű foglalkoztatottak nemzetgazdasági keresetét. Az ábráról látjuk, hogy a közalkalmazotti béremelést megelőzően 1998 és 2002 között, minél magasabb iskolázottsági kategóriához tartozott valaki, annál kisebb hányadát kereste

annak, mint a hozzá hasonlóak a nemzetgazdaságban átlagosan. A közalkalmazotti béremelést követően viszont főiskolai végzettségűek relatív kereseti helyzete javult – az alacsony iskolázottságúak mellett – a legjobban. A közoktatásban dolgozó, egyetemi végzettségűek számára a legnagyobb a közalkalmazotti béremelést követően is a lemaradás, ahhoz képest, mint amit a hasonló tulajdonságú foglalkoztatottak keresnek a nemzetgazdaságban átlagosan. A közoktatásban foglalkoztatottak nagyjából 60 százaléka dolgozik pedagógus-munkakörben, közülük kevesebb mint 20 százalék egyetemi végzettségű, több mint háromnegyedüknek pedig főiskolai végzettsége van (6.3. táblázat), vagyis a közalkalmazotti béremelést követően a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak többségének javult a legjobban a relatív helyzete a szakágzatban foglalkoztatottak közül.

6.3. ábra: A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagos keresete a közoktatásban, a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak keresetének arányában, gyakorlati idő szerint, 1989, 2001, 2004 (százalék)



Forrás: Az ÁFSZ bértarifa-felvételek adatai felhasználásával számított adatok.

A 6.3. ábra a felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagos keresetét veti össze a szakképzett pedagógusok keresetével, tapasztalati idő szerint 1989-ben és 2001-ben és 2004-ben. A pedagógusok relatív kereseti helyzetének alakulását a gyakorlati idő függvényében is érdemes megvizsgálni, mivel a gazdasági átmenet során a nemzetgazdaság egészében emelkedett az iskolázottság relatív értéke, a felsőfokú végzettségűek kereseti előnye jelentősen nőtt, de a hozamnövekedés nem volt egyforma a különböző korosztályok számára. 1992-től, majd 1995-től még nagyobb mértékben a legfiatalabb, 0–5 év tapasztalati idejű kohorsz hozamemelkedése volt a legnagyobb, de 1999-re a

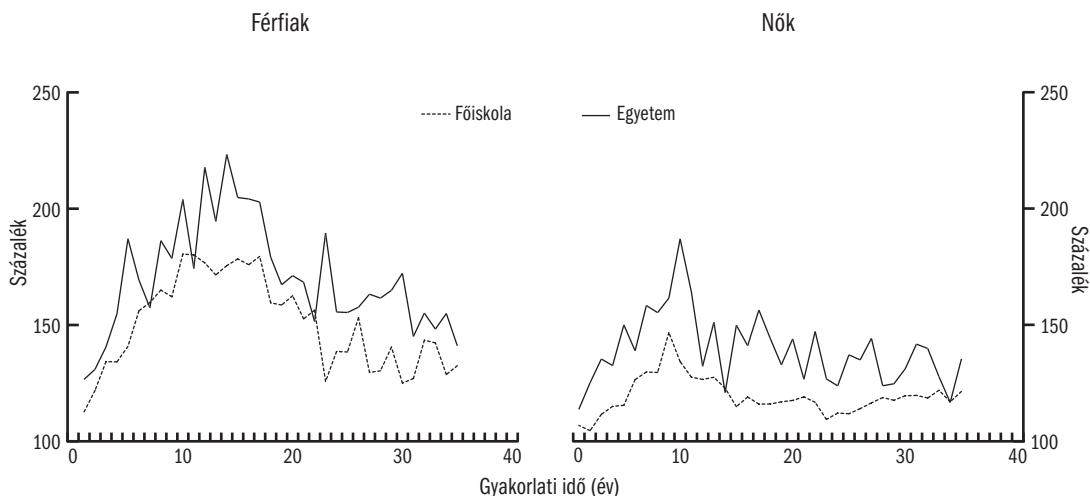
6–10 év tapasztalattal rendelkezők hozamemelkedése is behozta a legfiatalabbakét (lásd például *Köllő*, 2000a, *Kézdi*, 2004). Az iskolai végzettség hozamának emelkedését a munkaerőpiaci tapasztalat hozamának csökkenése kísérte, különösen az idősebb korcsoportok esetében, a gyakorlati idő hozama csak a fiatalabb korcsoportok esetében emelkedett. Vagyis a fiatal korosztályok, a rendszerváltozás után diplomát szerezettek iskolázottságának nőtt a legjobban a hozama, és e korcsoportok esetében a munkaerőpiaci tapasztalat hozama is növekedett.

A pedagógusként dolgozók körében más volt a helyzet. A közalkalmazotti bérrendszer következményeként a pedagógusok alapilletménye az életkor előrehaladtával egyenletesen növekszik, hasonlóképpen teljes keresetük. A 6.3. ábráról látjuk, hogy 1989-ben, tehát a fiatal korosztályok iskolázottságának rendszerváltozást követő felértékelődése előtt, a felsőfokú végzettségűeknek az életkor előrehaladtával együtt növekedett kereseti előnyük a szakképzett pedagógusokkal szemben, vagy megfordítva a pedagógusként dolgozók kereseti hátránya az életkor előrehaladtával nőtt. Az átmenet során változott a helyzet, 2001-ben már a legfiatalabb 2–10 év gyakorlati idejű korcsoportokban az átlagos felsőfokú végzettségűek keresete 2,5 szerese volt az ugyanilyen gyakorlati idejű szakképzett pedagógusok keresetének, az idősebb korcsoportokban, a szakképzett pedagógusok kereseti lemaradása pedig jóval kisebb volt, mint a fiatalabbaké. A 22 évnél hosszabb gyakorlati idejű szakképzett pedagógusok kereseti lemaradása pedig nem volt nagyobb, mint a rendszerváltozást megelőzően. A pedagógusok kereseti lemaradásának ezek az életkorral összefüggő sajátosságai az 1990-es évek közepétől mindvégig megfigyelhetők voltak. Az alaphéremelést követően kisebbek lettek a kereseti különbségek, de továbbra is az életpályájuk elején lévő, a 10–15 év gyakorlati idejű felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak kereseti előnye maradt a legnagyobb az azonos gyakorlati idejű pedagógusokkal szemben. Az idősebb, 20 évnél nagyobb gyakorlati idejű pedagógusok relatív kereseti helyzete viszont kedvezőbb lett a közalkalmazotti béremelés után, mint a rendszerváltozást megelőzően volt.

A 6.4. ábra nemek és a végzettség szintjét megkülönböztetve mutatja be a pedagógusok relatív helyzetét a gyakorlati idő függvényében. Az ábrán látjuk, hogy a közalkalmazotti béremelés – bár javított a pályakezdő és életpályájuk elején lévő pedagógusok relatív kereseti helyzetén is – nem tudta eltüntetni a pedagógusok kereseti lemaradásának életkorhoz köthető sajátosságait. A béremelés után is a pályájuk elején járó, egyetemi végzettségűek – közülük is elsősorban a férfiak – veszítenek azzal a legtöbbet, ha a közoktatásban dolgoznak. A pályakezdők kereseti különbségei ugyan jelentősen csökkentek a pedagógusként dolgozó és a többi diplomás között, de az életpálya 10–12. évére a nem pedagógusként dolgozó egyetemi végzettségű férfiak már kétszer annyit keresnek, mint az ugyanolyan végzettségű pedagógusok, a nem pedagógusként dolgozó nők pedig másfélszer annyit. Az alaphéremelés a re-

latív kereseti helyzet javulása szempontjából jóval kedvezőbb volt a főiskolai végzettségű pedagógusok, közülük is a nők számára. A főiskolai végzettségű, 15–20 évnél nagyobb tapasztalati idejű női pedagógusok kereseti lemaradását pedig minimálisra csökkentette – a hosszabb szabadságot is figyelembe véve gyakorlatilag megszüntette. Az egységes alapbéremelés az egyetemi végzettségű pályakezdő pedagógusok közoktatásba vonzására és közoktatásban tartására ezért csak mérsékelt hatást gyakorolhat, jelentősen csökkentette viszont a főiskolai végzettségű, hosszabb gyakorlati idejű nők pályaelhagyási aspirációit. A pedagógusok statisztikai jellemzőinek áttekintése is arra utal, hogy a relatív kereseti helyzet alakulása következtében nem ugyanolyan képességű/képzettségű csoportok választották a tanári pályát, mint korábban. A következőkben ezt tekintjük át.

6.4. ábra: A főiskolai végzettségű foglalkoztatottak átlagos keresete a főiskolai végzettségű szakképzett pedagógusok keresetének arányában, valamint az egyetemi végzettségű foglalkoztatottak átlagos keresete az egyetemi végzettségű szakképzett pedagógusok keresetének arányában, gyakorlati idő szerint, nemenként, 2004 (százalék)



Forrás: Az ÁFSZ bértarifa-felvételek adatai felhasználásával számított adatok.

A pedagógusok összetételének változása

1989 és 2005 között a pedagógusok nemek szerinti megoszlása tovább tolódott a nők javára. A nők aránya a szakképzett pedagógusok között 75 százalékról 83 százalékra nőtt. Az alapfokú oktatásban 85,4 százalékról 88 százalékra, a középfokú oktatásban pedig 46,9 százalékról 63 százalékra. A nők arányának növekedése a pedagógusok között tehát főleg a középfokú oktatásban volt jelentős. Mivel a középfokú oktatásban ebben az időszakban nőtt a pedagógusok száma, részben a középfokú oktatás kiterjesztése következtében, a nemek

közi arányok további eltolódása azt mutatja, hogy a középiskolai tanári pálya egyre kevésbé vonzó a férfiak számára. A pályakezdő, 29 év alatti pedagógusok között az átlagosnál is nagyobb a nők aránya, ami a pálya elnöiesedésének továbbfolytatódását vetíti előre. 2004-ben a 30 éves kor alatti pedagógusoknak már kevesebb mint egyharmada volt férfi a középfokú oktatási intézményekben, az alsó fokú intézményekben alig több mint 10 százalékuk.⁴⁰

Ugyanebben az időszakban nőtt a pedagógusok átlagos életkora is 38,1-ről 42,6-ra. A közoktatásban elhelyezkedő pályakezdő pedagógusok további fontos jellemzője, hogy középfokú oktatási intézményekben a legfiatalabb, frissen pályára lépő pedagógusok között nagyobb a főiskolai végzettségű pedagógusok aránya mint az egyetemi végzettségűeké. Arányuk 2001 és 2004 között még tovább nőtt. 2001-ben az általános képzést nyújtó középiskolákban a 25 évesnél fiatalabb pedagógusok 52 százalékának volt főiskolai végzettsége, 2004-ben 71 százalékuknak. A 25–29 éves pedagógusok közül 2001-ben 47 százalékának, 2004-ben 45 százalékának volt főiskolai diplomája. Az arányok hasonlóan változtak a szakmai képzést nyújtó középiskolákban is. 2001 és 2004 között a 25 évesnél fiatalabb pedagógusok között 58 százalékról 70-százalékra nőtt a főiskolai végzettségű pedagógusok aránya, a 25–29 évesek között kis mértékben, 57-ről 61 százalékra nőtt. A fiatal pedagógusok egy része valószínűleg későbbi életpályája során megszerzi a középiskolai tanári végzettséget. A képzettség szintjének változása egyrészt arra utal, hogy a tanári pálya az alapbéremelést követően is kevésbé vonzó az egyetemi végzettségű pályakezdők számára, másrészt arra, hogy az intézmények az alapbéremelés költségvetési hatásait az alacsonyabb képzettségű és bérbesorolású pedagógusok felvételének segítségével próbálják meg enyhíteni.

A pedagóguspálya választásának meghatározói

Magyarországon a tanárok relatív kereseti helyzetének romlása a felsőoktatási expanzióval egyidejűleg ment végbe. A felsőoktatásban jelentkezettek és a felsőoktatásban tanulók száma jelentősen nőtt az elmúlt évtizedben. Az alternatív továbbtanulási lehetőségek bővülése, a tanárok relatív kereseti helyzetének romlásával együtt hatással lehetett a pedagóguspályát választók összetételére. A tanárok összetételének bemutatott változása arra utal, hogy kedvezőtlen szelekciós folyamatok indultak el a közoktatásban. A következőkben a szelekciós folyamatokat a pedagóguspályára vezető út két pontján vizsgáljuk két adatbázis felhasználásával.⁴¹

Az első lehetséges szelekciós pont a pedagógusszakokra jelentkezés. A vizsgált kérdés pedig az, hogy van-e különbség a pedagógusszakokra és egyéb szakokra jelentkezők képességeiben, munkaerőpiaci várakozásaiban és ezek hogyan hatnak a pedagógusszakokra jelentkezés valószínűségére. A második szelekciós pont a pedagógusszakon végzetten tanári pálya választása. A vizsgált kérdés, hogy miként hatnak a fiatal diplomások képességei, alternatív

40 Az ÁFSZ bértarifa-felvételi adatai segítségével számított adatok.

41 A pedagógusszakokra jelentkezés valószínűségének vizsgálatához egy, 2000-ben az érettségiző körében lezajlott adatfelvétel adatait használtam. Az adatfelvétel az érettségizők szociális helyzete, tanulmányi előmenetele, továbbtanulási tervei mellett munkaerőpiaci várakozásairól gyűjtött adatokat. Az adatfelvétel részletes leírását lásd: *Varga (2001)*. A pedagóguspályára lépés valószínűségét leíró modell a Fiatal diplomások életpálya-vizsgálata (Fidév) adatfelvétel 2004-ben lezajlott, követéses adatfelvételenek adatait használta fel, amely a felsőoktatásban 1998-ban és 1999-ben nappali tagozaton végzett fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzetét mérte fel 5, illetve 6 évvel a végzést követően. A válaszadókról rendelkezésre álltak az 1 évvel a végzést követő munkaerőpiaci helyzetüket vizsgáló adatfelvétel eredményei is.

munkaerőpiaci lehetőségei annak valószínűségére, hogy a fiatal diplomások 5, illetve 6 évvel a végzést követően tanárként dolgoznak-e.

A tanári szakokra jelentkezés valószínűségét leíró modell eredményeit a 6.4. táblázat foglalja össze. Az egyetemi szintű pedagógusképzést és az egyéb egyetemi szintű képzést választók között nincs szignifikáns különbség „képességeikben” (hozott pontszámukban), tehát az eredmények nem támasztják alá azt a feltételezést, hogy pedagógusképzettséget nyújtó egyetemi szakokat a rosszabb képességűek választanák. A főiskolai szintű pedagógusképzés valószínűségét viszont növeli az, ha az érettségizőnek kevesebb hozott pontja van („rosszabbak a képességei”). Ez az eredmény – a főiskolai szintű pedagógusképzés esetében – megerősíti, hogy az önszelektációs mechanizmusok révén a főiskolai szintű pedagógusképzésbe a kevésbé jó képességű tanulók jelentkeznek. Főiskolai szintű pedagógusképzésre azok jelentkeznek, akiknek alacsonyabb a hozott pontszámuk, kisebb a felsőoktatás miatt elmulasztott keresetük, kisebb az álláshoz jutásuk valószínűsége érettségivel, és kisebb kereseti hozammal is beérik. Az egyetemi szintű pedagógusképzés választását viszont a képességek nem befolyásolják, az ezekre a szakokra jelentkezők viszont kisebb kereseti hozam mellett is szeretnének továbbtanulni.

6.4. táblázat: A pedagógusképzés választásának meghatározói

Megnevezés	Marginális hatás (dy/dx)
Férfi	
Pedagógusképzés főiskolai	-0,052
Pedagógusképzés egyetemi	-0,072
Életkeresetihozam-várakozás	
Pedagógusképzés főiskolai	-0,009
Pedagógusképzés egyetemi	-0,021
Álláshoz jutás becsült valószínűsége érettségivel	
Pedagógusképzés főiskolai	-0,001
Pedagógusképzés egyetemi	-0,001*
Képességek (hozott pontszám)	
Pedagógusképzés főiskolai	-0,003
Pedagógusképzés egyetemi	0,001*

Multinomiális logit becslés, robusztus standard hibával.

Referenciakimenet: nem pedagógus képzést nyújtó egyetemi szakok választása.

A modell további magyarázó változói: a középiskola típusa, az apa és anya iskolai végzettsége, a lakóhely településtípusa, az egy főre jutó családi jövedelem, jelentkezik költségterítéses képzésre is.

Megfigyelések száma: 1477, pseudo R^2 : 0,2011.

A csillaggal jelzetten kívül valamennyi 1 százalékon szignifikáns.

Az 6.5. táblázat a tanári pályára lépés valószínűségét leíró modell legfontosabb eredményeit foglalja össze kétféle specifikációval (a modell részletes leírását a fejezet végén a 6. függelék tartalmazza). Az elsőben – az annak valószínűségét leíró modellben, hogy a pályakezdő diplomás a végzést követő 5–6. évben tanárként dolgozik-e – magyarázó változóként szerepelt az, hogy a diplomás

a végzést követő 1. évben tanárként dolgozott-e. A második specifikációban ez nem szerepelt magyarázó változóként. Az eredmények azt mutatják, hogy annak valószínűségére, hogy egy fiatal diplomás a végzést követő 5. illetve 6. évben tanárként dolgozik, szignifikáns hatása van az egyén képességeinek. A valószínűsíthetően rosszabb képesség az, ha kevésbé szelektív intézményben/szakon végzett pedagógus növeli annak valószínűségét, hogy tanárként dolgozzon a 2. megfigyeléskor is. Nem volt ugyanakkor szignifikáns hatása a nem tanári és tanári állásban elérhető várható kereseti különbségnek, ha az 1. megfigyeléskori tanári állás valószínűsége is szerepelt a magyarázó változók között. A 2. specifikáció esetében viszont – amelyben nem szerepelt magyarázó változóként az 1. megfigyeléskori tanári állás valószínűségét leíró változó annak megállapítására, a hogy a várható kereseti különbség az 1. megfigyeléskori tanári állás valószínűségének hatásán keresztül hat-e – a tanári–nem tanári pályán elérhető kereset különbségének szignifikáns hatása volt a 2. megfigyeléskori tanári állás valószínűségére. Az eredmények tehát megerősítették a feltételezést, hogy a nem tanárként–tanárként elérhető kereset különbsége szignifikáns hatással volt a 2. megfigyeléskori tanári státus valószínűségére.

6.5. táblázat: A pedagóguspálya választásának meghatározói

Megnevezés	1. megfigyelés	2. megfigyelés
	marginális hatás (dy/dx)	
Diploma szakcsoportja		
Bölcsész	0,0052	0,0629**
Idegen nyelvi	0,0795	0,2012
Ovo, tanító,	0,0981	0,3224*
Természettudományi	0,0439	0,0698**
Műszaki, informatikai	0,0138	0,0356
Jogi, közgazdasági	-0,0222	-0,0316**
Képesség		
Felvételi arány	0,2457**	0,3876*
Munkaidő	-0,0003*	-0,0004*
Anya tanár	-0,0213*	-0,0251*
Exp[W(T = 0) - W(T = 1)]	-0,0852	-0,1548**
Prob (1): megfigyeléskor tanárként dolgozik	0,1321*	-

Exp[W(T = 0) - W(T = 1)] az egyén számára a nem tanári és tanármunkakörben elérhető várható kereset különbsége.

A modell részletes leírását a fejezet végén a 6. függelék tartalmazza.

* Szignifikáns 1 százalékos szinten, ** szignifikáns 5 százalékos szinten.

* * *

Összefoglalva, a tanári pályához vezető út két állomásának vizsgálata megerősítette azt a feltételezést, hogy megfigyelhetők olyan önszelekciós mechanizmusok, amelyek révén a kevésbé jó képességűek választják a (főiskolai

szintű) pedagógusképzést, majd melyek révén a kevésbé jó képességűek választják a tanári pályát.

6. Függelék

A Fidév (Fiatal diplomások életpálya-vizsgálata) követéses mintájának felhasználásával azt vizsgáltam, hogy 5, illetve 6 évvel a végzést követően, a fiatal diplomások tanárként dolgoznak-e.

A 2. megfigyeléskori tanári státusz meghatározói a következőképpen írhatók fel:

$$T_i = \beta_0 + \beta_1 (\ln W_i^N - \ln W_i^T) + \beta_2 T_1 + \beta_3 X + \mu_i, \quad (F6.1)$$

ahol, T_i egy kétértékű változó, amely azt mutatja, hogy az egyén a 2. megfigyeléskor tanári munkakörben dolgozik-e (igen = 1, nem = 0).

Az egyik legfontosabb magyarázó változó az a kereseti különbség, amely a között a kereset között van, amelyet az egyén várhatna, ha nem tanárként dolgozna W_i^N , valamint a között a kereset között, amelyet tanári munkakörben várhat W_i^T .

A T_1 egy kétértékű változó, amely azt mutatja hogy az egyén az első megfigyeléskor (végzés után 1 évvel) tanári munkakörben dolgozott-e (igen = 1, nem = 0).

Az X -vektor részben a fiatal diplomások végzettségét (egyetemi, főiskolai oklevéllel rendelkezik-e, diplomájának szakiránya, szerzett-e 2. diplomát), nemét, településének típusát írják le, valamint tartalmazzák munkaidejüket (havi munkaórák száma).

A rendelkezésre álló adatokból a képességeket csak durván tudjuk közelíteni. A képességek mérésére minden kérdezetre kiszámoltuk a felsőoktatásba kerülésük évében az adott felsőoktatási intézményben adott szakán felvettek arányát a jelentkezőkhez viszonyítva. Minél nagyobb a bekerülési arány, annál gyengébb képességekkel is be lehetett kerülni az adott évben az adott intézménybe, adott szakra. Minél kisebb az arány, annál inkább feltételezhetjük, hogy a kérdezett képességei jobbak, mivel erősebb szűréssel is felvételt nyert a választott szakra.

Az első megfigyeléskori tanári státust leíró változó nyilvánvalóan endogén, ezért az első megfigyeléskori tanári állás választásának valószínűségét egy redukált formájú probit becslés segítségével becsültük, és az ennek segítségével előre jelzett értékeket használtuk az (F6.1) egyenletben T_1 változóként.

A nem tanárként és tanárként elérhető keresetek meghatározásához két kereseti egyenletet becsültünk, egyet a tanári állásban dolgozók, egyet pedig a nem tanári állásban dolgozók adatainak felhasználásával, és az ezekből nyert előre jelzett béreket használtuk annak meghatározásához, hogy mennyit keresne az egyén tanárként, illetve nem tanárként. Természetesen tanári béreket csak azokra figyelhetünk meg, akik tanárként dolgoznak, nem tanári

béreket pedig csak azokra, akik nem tanárként dolgoznak. Mivel az egyének feltehetően nem véletlenszerűen választódnak ki tanárként és nem tanárként dolgozókra, ezért nem feltételezhetjük, hogy a tanárként dolgozók keresete torzítatlanul előre jelzi a nem tanárként dolgozók tanárként elérhető keresetét, illetve a nem tanárként dolgozók keresete torzítatlanul jelezné előre a tanárként dolgozók nem tanárként elérhető keresetét. A szelektivitás esetleges hatásának kiszűrésére kétlépcsős eljárást végeztünk. A szelekciós egyenlet, egy redukált formájú probit becslés (F6.2), amelyben az (F6.1) egyenletből kihagytuk a kereseti különbség és az 1. megfigyeléskori tanári státusz változóját, majd a becslési eredmény felhasználásával kiszámoltuk az inverz Mills-arányokat (l), amelyeket szelekciós korrekciós változóként bevontunk az (F6.2) és az (F6.3) béregyenletekbe.

$$T_i = \beta_0 + \beta_1 X + \mu_1 \quad (F6.2)$$

$$\ln W_i^T = \delta_0^T + \delta_1^T X' + \sigma \rho^T \lambda + \mu_2 \quad (F6.3)$$

$$\ln W_i^N = \delta_0^N + \delta_1^N X' + \sigma \rho^N \lambda + \mu_3 \quad (F6.4)$$

Az X vektor tartalmazza a szülők foglalkozására vonatkozó változókat (tanárként dolgozott-e az apa, valamint tanárként dolgozott-e a kérdezett anyja). Ezek a változók hatással lehetnek a tanári foglalkozás választására (a kérdezett jobban ismeri a tanári pályát, és ezért inkább vagy kevésbé kíván tanárként dolgozni), de nincs ok feltételezni, hogy hatnának a keresetekre.

X' tartalmaz néhány változót, amelyek nem szerepelnek a szelekciós egyenletben, de a kereseteket befolyásolhatják: a gyakorlati idő és ennek négyzete, valamint, hogy a kérdezettnek van-e állandó, meghatározatlan idejű munkaszerződése.

Annak vizsgálatára, hogy a várható kereseti különbség az 1. megfigyeléskori tanári állás valószínűségének hatásán keresztül hat-e, a becslést megismételtük az 1. megfigyeléskori tanári állás valószínűségét leíró változó kihagyásával.

7. „NŐI MUNKA” ÉS NEMEK SZERINTI KERESETI KÜLÖNBSÉGEK A KÉSŐ SZOCIALIZMUSTÓL NAPJAINKIG

CSILLAG MÁRTON

A volt szocialista országokban a nők és férfiak közötti bérkülönbség annak ellenére öltött hasonló mértéket a nyugati országokhoz, hogy a nők és férfiak jogainak egyenlősége megjelent a szocialista állam alkotmányában, s a nők emancipációja a rendszer ideológiájában is fontos szerepet kapott. Ezzel párhuzamosan a két nem foglalkozások szerinti összetételében még élesebb különbségek mutatkoztak a szocialista országokban, mint Nyugaton. A szocialista rendszerben hivatalos törekvés volt arra, hogy a nők a „számukra alkalmas” foglalkozásokban álljanak munkába. Mivel azonban a szellemi munka a fizikai munkához képest kevésbé értékesnek számított, s ez a sorrend a központilag alakított bértarifarendszerben is megjelent, a tipikusan nőknek fenntartott állásokat alacsony kereset jellemezte. Vagyis a nemek közötti bérkülönbségek jórészt a foglalkozási szegregációban testet öltött diszkriminációnak volt betudható [erről részletesebben lásd például *McAuley* (1981)].

Ebben a fejezetben először azt vizsgáljuk, hogy miként alakult a nemek közötti foglalkozások elkülönülése a késő szocializmustól napjainkig, majd hogy hogyan változott a „női munka” értéke; végül pedig hogy miként hatott ez a két tényező a nemek közötti bérkülönbségek alakulására. A bértarifafelvételek adatbázisára épülő elemzést a vállalati szektorra, azon belül is közepes és nagyvállalatok körére korlátozzuk, s két időszakot külön veszünk szemügyre: a gazdasági átmenet korai szakaszát (1986–1993), majd az 1995-től 2002-ig terjedő időszakot.⁴²

A foglalkozások nemek szerinti összetétele és a foglalkozások bérhozámai közötti kapcsolat vizsgálata reprezentatív adatbázis alapján nem csupán azért hasznos, mert így képet kaphatunk arról, hogy miként hatnak még ma is a szocialista rendszertől öröklött minták. Ezenfelül feltérképezhetjük azt is, hogy a nők relatív béreinek emelkedése csupán a szocialista rendszer összeomlását követő – a piacgazdaságba való átmenetből következő – a munkaerő-kereslet foglalkozások szerint szerkezetének átrendeződésének tudható-e be, s ennyiben egyszeri jelenség-e. Az is figyelmet érdemel, hogy elindult-e a nők beáramlása a korábban „férfiasnak” tekintett foglalkozásokba, és ezáltal

42 A költségvetési szektort azért hagyjuk ki az elemzésből, mivel ott továbbra is a központilag megállapított bértáblák határozzák meg a kereseteket, míg a vállalati szektor alapján megvizsgálhatjuk, hogyan hatott a bér meghatározás liberalizálása a nemek közötti bérkülönbségek alakulására. A vállalati méret szerint azért korlátozzuk az elemzést, mert ki szeretnénk szűrni a nemek (és foglalkozások) közötti bérkülönbségekből annak a hatását, hogy a nők és férfiak különböző típusú vállalatokban dolgoznak. Erre csak akkor van mód, ha egy adott vállalatból legalább két dolgozó kerül a mintánkba, amit a 100 fős alsó mérethatár bevezetésével tudunk elérni. Végül a két fenti időszakot külön elemezzük, mivel 1994-ben alapvetően megváltozott a foglalkozások osztályozásának rendszere, s ezek harmonizálására nem volt módunk.

történt-e olyan előrelépés a nemek közötti egyenlőség felé, amelynek hosszabb távú hatása lesz. Végül ez a vizsgálódás arra is alkalmas, hogy felmérjük, az államnak esetleg mi ellen indokolt fellépnie: a közvetlen bérdiszkrimináció – vagyis egy adott munkahelyen azonos foglalkozásban dolgozó nők és férfiak közötti bérkülönbség – ellen, vagy inkább a bizonyos munkakörökbe történő felvétel és előreléptetés során megnyilvánuló diszkrimináció ellen.

Magyarázatok és módszerek

Mivel célunk nemcsak a nők és férfiak foglalkozások közötti megoszlásából fakadó nemek közötti bérkülönbségek dokumentálása, hanem annak megállapítása is, hogy ezek a különbségek munkaerőpiaci diszkriminációnak tudhatók-e be, röviden áttekintjük a foglalkozási megoszlás és a bérek kapcsolatának három alapvető elméleti magyarázatát, hogy ezek segítsenek a statisztikai eredmények értelmezésében.

A nemek közötti foglalkozási megoszlásbeli különbségek legelterjedtebb magyarázata a az úgynevezett kiszorítási elmélet (*crowding*), amely szerint a munkaadók a nőket bizonyos foglalkozások betöltésére alkalmatlannak tekintik, s így a fennmaradó foglalkozásokban túlkínálat alakul ki a munkaerőpiacon, ami a foglalkozásokban lefelé nyomja a relatív béreket. Magyarán ezen elmélet legegyszerűbb változata szerint mind a nemek foglalkozások közötti elkülönülése és a „női munkakörök” alacsony bérezése a munkáltatók diszkriminatív magatartásának tudható be.

A második magyarázat a nemek eltérő preferenciáira és a kiegyenlítő bérkülönbségek elméletére épít. E szerint a nők tipikusan bizonyos, a munkaadók számára pluszki költség árán biztosítható (például kevésbé kötött munkaidő) munkafeltételeket részesítik előnyben, s így a nők által betöltött foglalkozásokban alacsonyabbak a bérek.

Harmadszor, lehetséges, hogy a munkavállalók nem véletlenszerűen oszlanak el a foglalkozások között képességeik alapján. Ha a tipikus férfifoglalkozások magasabb képességeket követelnek meg, akkor a „női munka” rosszabbul fizetett lesz.

Annak megállapítása, hogy melyik magyarázattípus fogadható el, a közpolitika szempontjából lényeges: ha a munkavállalók képességeinek és preferenciáinak különbségei magyarázzák a fenti nemek közötti különbségeket, akkor nem beszélhetünk jelenbeli munkaerőpiaci diszkriminációról, s így az állami beavatkozása nem indokolt a munkaerőpiacon.

A foglalkozások nemek szerinti összetétele és bérhozama közötti kapcsolatot magyarázó elméletek arra is felhívják a figyelmet, hogy ha azt szeretnénk empirikusan ellenőrizni, hogy a női munka „alulértékelt-e”, szembe kell néznünk a kihagyott változók problémájával. Ha akár a különböző foglalkozások tipikus munkafeltételeit, akár egy adott foglalkozásban dolgozók képességeit nem tudjuk jól mérni, s a „női munkák” szisztematikusan különböznek

a többi foglalkozástól e tekintetben, akkor a foglalkozások nemek szerinti összetétele és a bérhozzamok közötti kapcsolatot torzítottan mérjük. A mérés során kétlépcsős eljárást használunk, amely során azt vizsgáljuk meg, hogy két, eltérő foglalkozású, de egyébként összehasonlítható dolgozó keresetében mutatkozó különbséget mennyiben határozza meg az, hogy egyik „női-es”, másik pedig „férfias” munkát végez. (A becslési eljárás részleteiről lásd a 7. függelék 1. részét.)

A fenti eljárás alapján a nő–férfi bérkülönbségek két elemét vizsgáljuk meg. Elsősorban arra fordítunk figyelmet, hogy férfiak és a nők foglalkozási összetételében mutatkozó eltérések milyen mértékben magyarázzák meg a kereseti különbségeket. Ez a foglalkozási szegregáción keresztül érvényesülő diszkrimináció hatását méri. Másodsorban a kiigazított bérkülönbséget vesszük szemügyre, azt a bérkülönbséget, amely a megfigyelhető jegyek kiszűrése után fennmarad, s amely a bérdiszkrimináció legegyszerűbb mérőszáma. A bérkülönbségek e két elemét minden egyes évre kiszámítjuk, illetve azt is, hogy miként járultak hozzá a bérkülönbségek változásához az 1986–1993 és az 1995–2002 közötti időszakban. (A bérkülönbségek tényezőkre bontásáról lásd a 7. függelék 2. részét.)

„Női munka” és bérek a késő szocializmusban

A korábbi, a nők helyzetével foglalkozó munkákkal összhangban elmondható, hogy Magyarországon is a nyugati országokban tapasztaltnál magasabb szintű volt a nemek foglalkozások közötti szegregációja.⁴³ Ugyanakkor egy foglalkozás nemek szerinti összetétele és a bérezés között mind statisztikai, mind közgazdasági értelemben szignifikáns negatív kapcsolat állt fenn. Ez azt jelentette, hogy egy tipikusan „női” foglalkozásban dolgozó egyén nagyjából 8 százalékkal keresett kevesebbet, mint ha valamilyen „férfi” munkát végzett volna. Így a késő szocializmusban a nő–férfi kereseti különbségeknek mintegy negyede a nők foglalkozási elkülönülésének tudható be. Ugyanakkor egy adott vállalatban dolgozó nő átlagosan 18 százalékkal keresett kevesebbet, mint hasonló korú, iskolai végzettségű és foglalkozású férfi munkatársa.

A gazdasági átmenet korai szakasza: a „női munka” átértékelődése

⁴³ A nyolcvanas évek végi Egyesült Államokbeli adatok alapján *Blau és szerzőtársai* (1998) 0,53 disszimilitási indexet közölt; ez a magyar eredményeknél alacsonyabbak, annak ellenére, hogy ők több mint 400 foglalkozást különböztettek meg. *Jurajda* (2003) a cseh és szlovák, míg *Ogloblin* (1999) orosz adatokat elemezve jut a miénkhöz hasonló eredményre.

A nők relatív keresete közvetlenül a gazdasági átmenetet követően jelentősen emelkedett, s ezen javulás felerészben a női munka felértékelődésének volt köszönhető. Pontosabban arról van szó, hogy 1993-ban bár a női foglalkozásokban a keresetek valamelyest alacsonyabbak voltak, mint a férfifoglalkozásokban, ez a különbség nem szignifikáns. Itt arról van szó, hogy a szocializmus korszakában tipikusan nők által gyakorolt gazdasági-pénzügyi-ügyviteli szakmákban a relatív keresetek jelentősen megnöttek, s önmagában ez a változás a nők relatív keresetét mintegy 6 százalékponttal megnövelte (7.1. táblázat).

7.1. táblázat: Alapvető mutatók, 1986–2002

Év	Nő-férfi bérhányados	Nők aránya a mintában	Foglalkozási disszi- militációs index	Nő-férfi különbség a nők foglalkozásokon belüli arányában
1986	0,738	0,401	0,595	0,441
1993	0,833	0,431	0,627	0,450
1995	0,805	0,438	0,589	0,431
2002	0,798	0,408	0,541	0,369

Mindeközben a női foglalkoztatottak aránya a vállalati szektorban emelkedett, s ez teljes mértékben a foglalkozási szerkezet átrendeződésének betudható, mivel a tipikusan férfi foglalkozások súlya csökkent, s a nők által gyakorolt szakmák teret nyertek (7.2. táblázat). Emellett a foglalkozási szegregáció szintén nőtt, részben mivel a foglalkozási szerkezet-változás is a szegregáció felé mutatott, részben mivel a nők továbbra is kizorulóban voltak a hagyományos férfifoglalkozásokból. A fent leírt jelenségek mind arra utalnak, hogy a nők relatív helyzetének javulása a korai átmenet korszakában a „férfi munka” iránti munkaerő-kereslet különösen nagymértékű esésének volt betudható, nem pedig annak, hogy a nők bizonyos foglalkozásokból történő kizorítása mérséklődött volna.

7.2. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozásuk nemek szerinti összetétele szerint (százalék)

Foglalkozás jellege	Nők	Férfiak	Együtt	Nők	Férfiak	Együtt
	1986			1993		
Férfi többségű	6,9	61,7	39,6	5,4	57,2	35,6
Kiegyensúlyozott	21,8	24,2	23,2	16,5	26,0	22,1
Női többségű	71,3	14,1	37,2	78,1	16,8	42,3
	1995			2002		
Férfi többségű	8,4	59,6	38,2	11,0	58,8	40,0
Kiegyensúlyozott	25,8	29,9	28,2	27,8	29,4	28,8
Női többségű	65,8	10,5	33,6	61,2	11,9	31,2

Megjegyzés: Azon foglalkozásokat tekintettük „férfi többségűnek”, amelyekben a nők aránya legfeljebb 25 százalék volt; a „kiegyensúlyozott” foglalkozásokban a nők aránya 25 és 55 százalék között volt; ahol a nők aránya 55 százalékot meghaladta, „női többségű” foglalkozásnak minősült.

A gazdasági átalakulás második szakasza

A kilencvenes évek második fele annak ellenére, hogy a nők relatív keresete stagnált, számottevő pozitív változást hozott a nők és férfiak foglalkozások közötti elkülönülése tekintetében. Először is a foglalkozások nemek szerinti elkülönülése csökkent, a nők beszivárogtak a korábban férfimunkának tekintett területekre. Ez részben annak tudható be, hogy a rendszerváltozás után a

munkaerőpiacra lépő generációk körében alacsonyabb a nemek foglalkozások szerinti elkülönülése, ugyanakkor a szegregáció csökkenése általános jelenség is, végbe ment az egyes kohorszokon belül is (7.3. táblázat). Másodszor a foglalkozások elnöiesedésének negatív bérhozama is mérséklődött a kilencvenes évekbeli késő átmenet időszakában (7.4. táblázat). Mindkét folyamat hozzájárult ahhoz, hogy a nemek között a foglalkozási szerkezetben meglevő különbségek egyre kisebb mértékben járulnak hozzá a nemek szerinti bérkülönbségek fennmaradásához.

7.3. táblázat: Nő–férfi különbség a nők foglalkozásokon belüli arányában kohorszonként, 1995 és 2002

Munkaerőpiaci tapasztalat	2002	1995	1995-es kohorsz 2002-ben
0-10	0,315	0,419	0,353
11-20	0,365	0,447	0,383
21-30	0,392	0,446	0,410
31-40	0,410	0,415	0,386

Megjegyzés: A foglalkozások nemek szerinti összetételét az 1995-ös szinten rögzítettük, s így a táblázat a foglalkozási összetétel-változás „tisztá” hatását tükrözi.

7.4. táblázat: Nő–férfi bérkülönbség és foglalkozások elnöiesedésének bérhatása

Év	Teljes bérkülönbség	Kiigazított bérkülönbség	Elnöiesedés bérhatása	Foglalkozási összetételhatás
1986	-0,304	-0,205	-0,176	-0,078
1993	-0,183	-0,182	-0,033	-0,015
1995	-0,216	-0,138	-0,107	-0,046
2002	-0,227	-0,147	-0,083	-0,030

Női munka az ezredfordulón

Végül a 2002. évi – ez a bérdiszkriminációt tiltó törvény (Mt. 5. §) életbe lépése előtti utolsó év – adatok alapján vizsgáljuk meg tüzetesebben, hogy találunk-e a kizsorítási hipotézis érvényesülését alátámasztó jeleket. Ennek érdekében két ponton módosítjuk az elemzést. Először is, a havi keresetekről áttérünk órakeresetek elemzésére, ami módosíthatja eredményeinket, ha a havi keresetek és a foglalkozások elnöiesedése közötti negatív korreláció annak tudható be, hogy a női foglalkozásokban tipikusan rövidebb a munkaidő. Másodszor további foglalkozási jellemzőket is bevonunk a regressziókba,⁴⁴ hogy kiszűrjük az ezekhez esetlegesen kapcsolódó kiegyenlítő bérkülönbségek hatását. Ezt a finomabb, egyben megbízhatóbb eredményt szolgáltatató elemzést a korábbi évekre a megfelelő adatok hiányában nem tudtuk elvégezni.

Az elemzés alapján először is megállapíthatjuk, hogy a ledolgozott munka-órákban mutatkozó esetleges nemek közötti különbségek nem változtatnak eredményeinken: a havi keresetek alapján az elnöiesedés bérhozama –0,083 (standard hiba: 0,069), míg az órakeresetek alapján –0,082 (standard hiba:

44 A foglalkozások egyéb jellemzőit a Munkaerő-felmérés 2001. és 2002. évi hullámai alapján számítottuk. Az elemzésbe bevont jellemzők a következők voltak: a hetente átlagosan ledolgozott órák száma, a változó munkarendben dolgozók aránya, a több műszakban dolgozók aránya, az átlagosan elvégzett iskolai osztályok száma, a munkaerőpiaci tapasztalat évei, a határozott idejű munkaszerződéssel dolgozók aránya.

0,085).⁴⁵ Ennél lényegesebb, hogy nem találtunk arra utaló jeleket, hogy a foglalkozások nemek szerinti szegregációja illetve, hogy a foglalkozások közötti bérkülönbségek a nőkkel szemben megnyilvánuló munkaerőpiaci diszkrimináció következménye lenne. Az eredmények azt mutatják, hogy a foglalkozások szerinti bérkülönbségeket alapján véve a foglalkozások más megfigyelhető jellemzői határozzák meg, és nem a nemek szerinti összetétel: a foglalkozási jellemzők bevonása után az elnőiesedés bérhozama 0,027 (standard hiba: 0,056). Úgy tűnik, hogy a női foglalkozásokban a keresetek azért alacsonyabbak, mert ezekben alacsonyabb szakmai és vállalatspecifikus tudásra van szükség, illetve mert ott a munkaidő rövidebb,⁴⁶ és munkarend jobban változtatható.

Elemzésünk arra mutat rá, hogy míg a késő szocializmusban a nemek foglalkozások szerinti összetételében mutatkozó különbségek jelentős részben hozzájárultak a nemek szerinti bérkülönbségek fennmaradásához, addig a poszt szocialista átalakulás után már kevésbé élesen különül el a „férfi” és „női” munkák köre, s egy foglalkozás „elnőiesedése” nem jár alacsony bérekkel. Vagyis a mai Magyarországon a nők kereseti hátránya nem annak tudható be, hogy bizonyos foglalkozások számukra nem elérhetők, s az általuk betöltött munkakörök alul lennének értékelve. A nemek szerinti kereseti különbségek nagy részben abból következnek, hogy a nők azonos munkakörökben kevesebbet keresnek, mint férfi munkatársaik. Annak eldöntésére, hogy ez a munkáltatók diszkriminatív magatartásának, vagy a nők alacsonyabb termelékenységének következménye, további kutatásra van szükség.

7. Függelék

1. A becslési eljárás

Az egyes foglalkozások nemek szerinti összetétele és bérhozamuk közötti összefüggés modellezésére a következő kétlépcsős eljárást használtuk. Az első lépésben egyéni kereseti függvényeket becsültünk:

$$w_{ijk} = N_{ijk}\alpha + X_{ijk}\beta + F_j\eta_j + V_k\gamma_k + v_{ijk}.$$

Tehát egyéni kereseteket (pontosabban azok természetes alapú logaritmusát: w_{ijk}) a munkavállalók nemével (N_{ijk} , nő = 1, férfi = 0), más megfigyelhető egyéni ismérveivel (X_{ijk} : az iskolai végzettség, a munkaerőpiaci tapasztalat, valamint annak négyeztet), vállalatával (V_k), foglalkozásával (F_j) magyarázzuk (v_{ijk} pedig az egyéni szintű hibatag). Vagyis foglalkozásspecifikus dummyváltozók ($F_j = 1$ ha az egyén a j -edik foglalkozásban dolgozik és $F_j = 0$ egyébként) segítségével megbecsüljük a foglalkozások közötti bérkülönbségeket (η_j). Az elemzés során a mindenkori háromjegyű FEOR-besorolás módosított változatát használtuk, így az 1986–1993 közötti időszakra 125 foglalkozási kategóriát, míg az 1995–2002 közötti időszakra 120 kategóriát különböztettünk meg.

⁴⁵ Ez annak tudható be, hogy mintánkban a nők havonta átlagosan csak 2 órával dolgoztak kevesebbet, mint a férfiak.

⁴⁶ Az, hogy a mintánkban a nők ledolgozott munkaideje nem számottevően rövidebb, mint a férfiaké, annak ellenére, hogy a „nőies foglalkozásokban” az átlagos munkaidő rövidebb, feltehetően abból következik, hogy ez utóbbi mérőszámot más mintából számítottuk.

Ezután a második lépésben a foglalkozások közötti bérkülönbségeket magyarázzuk a foglalkozás elnöiesedésével (pontosabban az adott foglalkozásban dolgozó nők arányával: NA_i) és a foglalkozások más jellemzőivel (Z_j):

$$\eta_j = NA_j\phi + Z_j\delta + \varepsilon_j,$$

vagyis ebben a lépésben azt becsüljük meg, hogy két, eltérő foglalkozású, de egyébként összehasonlítható dolgozó keresetében mutatkozó különbséget mennyiben határozza meg az, hogy egyik „nőies” másik pedig „férfias” munkát végez, s így a ϕ együttható egy foglalkozás elnöiesedésének bérhatását méri.

2. A nemek szerinti kereseti különbségek felbontása

E kétlépcsős eljárás segítségével egy adott év a nő–férfi kereseti különbségét a következő módon bonthatjuk fel (f és n indexekkel rendre a férfiakat és a nőket jelölve):

$$\bar{w}_f - \bar{w}_n = \alpha + (\bar{X}_f - \bar{X}_n)\beta + (\bar{V}_f - \bar{V}_n)\gamma + (\bar{NA}_f - \bar{NA}_n)\phi + (\bar{Z}_f - \bar{Z}_n)\delta.$$

Az elemzés során a felbontás két tényezőjét vizsgáljuk meg. Egyrészt az első elemet (α), a kiigazított nő–férfi bérkülönbséget vesszük szemügyre, azt a bérkülönbséget, amely a megfigyelhető jegyek kiszűrése után fennmarad, s amely a bérdiszkrimináció legegyszerűbb mérőszáma. Másrészt a felbontás harmadik elemét, a foglalkozási összetételhatást: $(\bar{NA}_f - \bar{NA}_n)\phi$. Ez azt mutatja meg, hogy mennyiben magyarázza a nemek szerinti kereseti különbséget az, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak „elnőiesedett” foglalkozásokban, mint a férfiak.

Emellett azt is szemügyre vettük, hogy mennyiben magyarázza ezen két tényező változása a nemek szerinti bérkülönbségek változását az 1986–1993 közötti és az 1996–2002 közötti időszakban. Jelöljük t_2 -vel egy adott időszak végpontját, és t_1 -gyel az időszak kezdőpontját, s az egyszerűség kedvéért most X_{ijk} vektort úgy értelmezzük, hogy az tartalmazza mind az egyéni jellemzőket (a nemet leszámítva), mind vállalati hovatartozást jelölő változókat, s a foglalkozások elnöiesedésen kívüli jellemzőit hagyjuk el az elemzésből. Ekkor a következő módon írhatjuk fel a nemek szerinti bérkülönbségek változását:

$$\begin{aligned} (\bar{w}_f^{t_2} - \bar{w}_n^{t_2}) - (\bar{w}_f^{t_1} - \bar{w}_n^{t_1}) &= (\alpha^{t_2} - \alpha^{t_1}) + [(\bar{NA}_f^{t_2} - \bar{NA}_n^{t_2}) - (\bar{NA}_f^{t_1} - \bar{NA}_n^{t_1})]\phi^{t_2} + \\ &+ (\bar{NA}_f^{t_1} - \bar{NA}_n^{t_1})(\phi^{t_2} - \phi^{t_1}) + [(\bar{X}_f^{t_2} - \bar{X}_n^{t_2})\beta^{t_2} - (\bar{X}_f^{t_1} - \bar{X}_n^{t_1})\beta^{t_1}]. \end{aligned}$$

Itt az első tényező jelöli a kiigazított bérkülönbség változását, a második a foglalkozások szerinti összetétel-különbségek változásának hatását tükrözi. A harmadik tényező azt mutatja meg, hogy miként hatott az elnöiesedés bérhatásának változása a nemek szerinti bérkülönbségek változására, míg az utolsó tényező az összes többi változás hatását méri.

8. PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOK KERESETÉNEK ALAKULÁSA – AZ ISKOLÁZOTTSÁG, A KÉPZETTSÉG, VALAMINT A TÚLKÉPZÉS- ALULKÉPZÉS SZEREPE

GALASI PÉTER

Magyarországon a pályakezdő diplomások helyzete iránt a közelmúltban megnőtt az érdeklődés. Ennek legfontosabb oka a felsőfokú oktatás kibocsátásának az elmúlt évtizedben megfigyelhető folyamatos növekedése, ami nem vagy nem jelentősen emelkedő foglalkoztatási szint mellett felveti a felsőoktatási kínálat hasznosulásának problémáját, a felsőoktatásból kikerülő fiatalok elsődlegesen a keresetben és a foglalkoztatási szintben megjelenő munkaerőpiaci helyzetének romlását. Noha az ezzel kapcsolatos aggodalmak (*Polónyi–Timár*, 2001) egyelőre nem igazolódtak (*Kertesi–Köllő*, 2005, *Galasi–Varga*, 2005), a folyamatosan a munkaerőpiacra lépő nagyszámú pályakezdő diplomás elhelyezkedési nehézségeinek fokozódására már utalnak bizonyos jelek. Ennek érzékeltetésére többnyire a regisztrált pályakezdő diplomás munkanélküliek számára és arányára szokás hivatkozni, ami valóban dinamikusan emelkedik.⁴⁷ Ugyanakkor a fiatal diplomások (ILO/OECD) munkanélküliségi rátája Magyarországon igen alacsony (bár az időben valamelyest növekszik),⁴⁸ és relatív kereseti pozíciójuk is kiemelkedően jó.⁴⁹

Noha a fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzetéről vannak bizonyos információink, ezek többnyire keresztmetszeti mintákból származnak, ezért szinte semmit sem tudunk arról, hogy milyen a felsőoktatásból kilépő évfáradatok munkaerőpiaci mobilitása. A következőkben a Fiatal diplomások életpálya-vizsgálata (Fidév) elnevezésű kutatás adatai alapján kísérlünk meg néhány jellegzetességet azonosítani a pályakezdők kereseti mobilitására vonatkozóan. A kutatás két felsőoktatásból kilépett kohorsz – 1. és 2. időpont között lejártsódott – legfontosabb mobilitási folyamatait elemzi. Az első felvétel során az állami felsőoktatás nappali tagozatán 1998-ban végzett fiatalok 1999 szeptemberében megfigyelt, a második alkalommal a felsőoktatás nappali tagozatán 1999-ben végzett fiatalok 2000 szeptemberében megfigyelt munkaerőpiaci helyzetét térképeztük fel.⁵⁰ A 2004 áprilisában és májusában lezajlott harmadik felvétel a két kohorsz (1998-ban és 1999-ben végzettek) 2004 februárjában megfigyelt munkaerőpiaci helyzetének, valamint az 1. és

47 Például 1998 és 2004 között a pályakezdő regisztrált munkanélküliek között a diplomások aránya 4,4 százalékról 11,7 százalékra nőtt (a Foglalkoztatási Hivatal adatai).

48 Az Eurostat adatai szerint 11 európai ország (Dánia, Finnország, Lengyelország, Magyarország, Nagy-Britannia, Németország, Norvégia, Olaszország, Spanyolország, Svédország, Szlovénia) közül 1998 és 2004 között a 15–39 éves diplomások magyarországi munkanélküliségi rátája minden évben a legalacsonyabb, kivéve 2004-et, amikor Nagy Britannia a magyarnál alacsonyabb értékkel szerepel.

49 A Foglalkoztatási Hivatal bérfelvétele szerint a 15–39 éves diplomás foglalkoztatottak relatív (százalékos) bérelőnye a 15–39 éves középfokú végzettségű foglalkoztatottakhoz képest 1998-ban 72 százalék, 2004-ben pedig már 86 százalék volt.

50 A korábbi felvételek eredményeit több publikációban foglaltuk össze: *Galasi–Timár* (1997), (1998), *Galasi–Timár–Varga* (2000), 2001, *Galasi–Varga* (2002), (2005), *Galasi* (2002a), (2002b), (2003a), (2003b).

a 2. megfigyelési időpont közötti legfontosabb változások megismerését célozta meg.⁵¹ Eredményeink remélhetően hasznosan egészítik ki a diplomások munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó irodalom megállapításait.⁵²

A továbbiakban a keresetalakulás legfontosabb tényezőit vesszük szemügyre, különös tekintettel a fiatal diplomások aktív életpályán megfigyelt, emberi tőkébe történt beruházásaira. Az elemzés során a Fidév-felvételek egy szűkített mintáját használjuk; azokat a fiatal diplomásokat vonjuk be az elemzésbe, akik az 1. és a 2. megfigyelés időpontjában is foglalkoztatottak voltak, továbbá rendelkeznek béradattal. E minta elemszáma lényegesen kisebb, mint a mindkét időpontban megfigyelt fiatal diplomásoké (*N*: 1582). Összetétele sem azonos a teljes mintáéval, ezért a használt mintát újrásúlyoztuk.

Említettük, hogy az adott adatbázis – egyéb hasonló empirikus felvételek hiányában – egyedülálló információkkal szolgálhat a pályakezdő diplomások munkaerőpiaci helyzetének alakulásáról. Az adatbázis további előnye lehet, hogy empirikusan szemléletessé teheti a két megfigyelési időpont között lezajlott munkaerőpiaci változásoknak a fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzetére gyakorolt hatását. Az 1. megfigyelés időpontjában a magyar munkaerőpiacon – az irodalom tanúsága szerint (*Galasi*, 2004b, *Kertesi–Köllő*, 2005) – a fiatal diplomások iránti erőteljes kereslet volt megfigyelhető. A korábban lezajlott (s azóta is tartó) felsőoktatási expanzió hatásai ekkor még nem voltak igazán érzékelhetők a fiatal diplomások gyorsan növekvő kínálatában. Különösképpen erőteljes volt a kereslet a műszaki (ezen belül az informatikai) és a közgazdaság egyetemi végzettségek iránt, aminek következtében az ilyen végzettségű pályakezdők jelentős bérnyereséget könyvelhettek el. A 2. megfigyelés időpontjára a felsőoktatás kibocsátása rugalmasabbá vált, ugyanakkor a korábbi jelentős keresletet vélhetően kiváltó modernizációs változások is lelassultak, s ezért a fiatal diplomások relatív munkaerőpiaci helyzete romolhatott, illetve bizonyos – korábban igen keresett – képzettségek iránti kereslet csökkenhetett, s ezáltal a szakképzettségek relatív piaci értéke is mérséklődhetett.

A következőkben a kereset, valamint az iskolázottság és a szakképzettség, továbbá a foglalkozás és iskolai végzettség illeszkedésének legfontosabb számszerű összefüggéseit mutatjuk be – először egyszerű, táblázatos formában, majd többváltozós statisztikai elemzés segítségével.

51 A mindkét időpontban megfigyelt egyének mintájának elemszáma 3814 fő. A minta reprezentatív a két végzős kohorszra, a reprezentativitást súlyozással biztosítottuk.

52 *Kertesi–Köllő* (1995), (1997a), (1999), (2002), (2005), *Kézdi* (2002), *Kőrösi* (1998), (2000), (2002), *Polónyi–Timár* (2001).

Keresetalakulás, iskolai végzettség, szakképzettség és a foglalkozás/iskolai végzettség illeszkedése – a nyers adatok

A kereseteket az egyén munkavégző képességének munkaerőpiaci értékét jelző mutatóként értékeljük. A keresetekre ható tényezők közül itt hármat veszünk szemügyre: az iskolai végzettséget, a szakképzettséget, valamint a túlképzést–alulképzést.

A problémát egyszerű kétdimenziós táblázatok segítségével elemezzük. Az eredmények értelmezéséhez két problémát kell megemlíteni. Először, a két kohorsz nem azonos időpontban lépett a munkaerőpiacra, és mindkét kohorsz esetében a végzés után a 15–16. hónapban figyeltük meg munkaerőpiaci helyzetüket. A 2. megfigyelés ugyanakkor azonos naptári időpontra vonatkozott. Ezért célszerű volna a két kohorsz kereseti mobilitásának elkülönített vizsgálata, hiszen a 2. megfigyelés időpontjában különbözött a potenciális munkaerőpiaci életpályájuk hossza. Elemszámkorlátok miatt azonban a táblázatos elemzésben ezt a megkülönböztetést nem tudjuk megtenni, s ezért az adatok életpályahossz-torzítást tartalmazhatnak. Másodsor, a két megfigyelés között egyszeri és jelentős (átlagosan 50 százalékos) közalkalmazotti béremelés zajlott le. Minthogy a fiatal diplomások jelentős része közalkalmazott (a 2. megfigyelés időpontjában a minta közel fele dolgozott az állami szektorban), ezért a jövedelemváltozásban ennek az egyszeri béremelésnek a hatása erőteljesen megjelenik. A szokásos eljárást, hogy tudniillik az elemzést az üzleti szektorra korlátozzuk, nem alkalmazhatjuk, hiszen ekkor az amúgy sem nagy minta csaknem felét elvesztenénk. Ezért a béremelés hatásait nem tudjuk elkülöníteni.

Pályakezdőink 1. és 2. megfigyeléskori átlagos keresetét, valamint a keresetek szórását a 8.1. táblázatban tanulmányozhatjuk. A táblázatos elemzésben a nettó (adózás utáni) havi kereset mutatóját használjuk. A két megfigyelés kereseteinek összevetése céljából az 1. megfigyeléskori keresetek 2003. évi árakra konvertáltuk, így ebben az értelemben reálkereset-változásokat elemezhetünk.

8.1. táblázat: Induló és utolsó kereset, Gini-mutató (N: 1582)

Megnevezés	Átlag	Szórás	95 százalékos konfidenciaintervallum	
Induló kereset 2003. évi árakon (ezer forint)	68	44,3	65	70
Utolsó kereset (2004. január) (ezer forint)	120	70,1	117	123
Gini-mutató				
Induló kereset 2003. évi árakon	0,287			
Utolsó kereset (2004. január)	0,256			

Az átlagos kereset az 1. megfigyeléskor 68 ezer forint volt, a 2. megfigyeléskor már 120 ezer forint, ami igen jelentős emelkedésnek tekinthető. A 8.1. táblázatban szereplő konfidenciaintervallumok is arról tanúskodnak, hogy a 2. megfigyeléskor az 1. megfigyeléshez képest a fiatal diplomások átlagosan lényegesen magasabb kereseteket realizáltak. A kereseti különbségeket jelző Gini-mutató emellett arra utal, hogy a jövedelemszóródás a két időpont között csökkent. Eerre többféle magyarázatot kínálkozik. Például, ha a már említett egyszeri béremelés az alacsony kezdő keresetű egyéneket érintette inkább, akkor ez önmagában okozhatja a keresetszóródás csökkenését. Lehetséges, hogy

egy, a munkaerőpiaci keresletváltozással összefüggő hatásról van szó. Ha az 1. megfigyelés időpontjában a pályakezdő diplomások bizonyos csoportjai (mondjuk a közgazdasági és informatikai szakképzettségűek) iránti kereslet nagyobb volt, mint a 2. megfigyelés időpontjában, akkor a csoportok kereseti előnye a második időpontra mérséklődhetett. Hasonlóképpen elképzelhető, hogy az 1. megfigyeléskor viszonylag alacsony keresettel rendelkezők a két megfigyelés között – mondjuk többlet iskolai végzettség formájában – beruháztak emberi tőkéjükbe, s ezért relatív kereseti lemaradásuk a 2. időpontban kisebb lesz, mint amilyen az 1. időpontban volt.

Az emelkedő kereset lehetőségét természetesen nem minden munkavállaló tudta kihasználni, egyeseknél kisebb, másoknál nagyobb keresetnövekedés, illetve -csökkenés figyelhető meg. Ezt a problémát tanulmányozhatjuk a 8.2. táblázatban, amelyben a munkavállalók az 1. és 2. megfigyelés idején elfoglalt relatív kereseti pozíciójának változását mutatjuk be kereseti kvintilisek segítségével. Az eredmények értelmezésekor érdemes utalni arra, hogy egyrészt a viszonylag kis elemszámú minta miatt a becslések pontatlanok lehetnek, másrészt a kimutatott mobilitás egy részét mérési hiba is okozhatja.

8.2. táblázat: Mobilitás (induló) kereseti kvintilisek szerint (százalék) (N: 1582)

Induló időpont, kvintilisek	Utolsó időpont, kvintilisek					Együtt
	1.	2.	3.	4.	5.	
1.	35,1	29,0	15,3	10,0	10,6	100,0
2.	26,3	30,3	25,9	10,9	6,6	100,0
3.	19,3	21,0	29,6	19,4	10,8	100,0
4.	10,0	16,3	20,3	35,7	17,8	100,0
5.	7,2	9,3	9,5	23,2	50,8	100,0
Együtt	19,9	21,5	20,5	19,5	18,6	100,0

A két időpont között igen intenzív kereseti mobilitás ment végbe. A főatló adatainak tanúsága szerint munkavállalóink durván egyharmada maradt a 2. megfigyelés időpontjában ugyanabban a kvintilisben, mint amelyikben az 1. megfigyeléskor volt. Kivétel az 5. kvintilis, ahol ez az arány mintegy ötven százalék. Az 1. megfigyeléskor a legalsó kvintilisben elhelyezkedők mintegy kétharmadának javult a kereseti pozíciója a 2. megfigyelés időpontjára. A kereseti helyzetét az 1. időponthoz képest javítók aránya a 2., 3. és 4. (induló) kvintilis esetében 43, 30 és 18 százalék. Hasonlóképpen magas és (induló) kvintilisenként eltérő a romló kereseti pozíciójú pályakezdők aránya. Az 1. megfigyeléskor a 2. kvintilisben lévő munkavállalók negyede, a 3. kvintilisben elhelyezkedők 40 százaléka, a 4. és 5. kvintilisben helyet foglalók 46 és 49 százaléka került rosszabb helyzetbe a 2. megfigyelés idejére.

Az iskolai végzettségnek a keresetre gyakorolt hatását a 8.3. táblázatban kíséreltük meg összefoglalni, amelyben iskolai végzettségenként megfigyelt kereseti átlagok, szórások és 95 százalékos konfidenciaintervallumok szere-

pelnek. A táblázatban elsődlegesen azt tanulmányozhatjuk, hogy a pályakezdők felsőfokú diplomái milyen hatással lehetnek a keresetükre. Különösen lényeges kérdés, hogy az 1. és a 2. megfigyelés között szerzett további felsőfokú végzettségnek vannak-e keresetben kifejezhető érzékelhető hozamai. Az 1. megfigyeléskor munkavállalóink nagyobbik része főiskolát, kisebbik része egyetemet végzett, s az egyetemi végzettségűek jelentős kereseti előnyt könyvelhettek el. A 2. megfigyelés időpontjára a pályakezdők több mint a fele további felsőfokú végzettséget szerzett: azaz 18, illetve 31 százalékuk továbbra is az 1. időpontban megfigyelt egyetemi, illetve főiskolai végzettséggel rendelkezik, a többieknek a 2. megfigyeléskor már két felsőfokú végzettsége van. A 8.3. táblázat 2. megfigyeléskori kereseteket tartalmazó részében az első oszlop a megszerzett felsőfokú végzettségek szintjét, valamint sorrendjét mutatja. Például a Főiskola és egyetem sor azoknak az egyéneknek a kereseteiről tartalmaz információt, akik először főiskolai, másodszor egyetemi diplomát szereztek, az Egyetem és főiskola sor pedig azokat, akik először egyetemet, majd főiskolát végeztek.

8.3. táblázat: A kereset és iskolai végzettség (ezer forint)

Iskolai végzettség	Átlag	Szórás	95 százalékos konfidenciaintervallum		N	N (százalék)
1. megfigyelés						
Egyetemi	78	57,7	73	82	565	35,7
Főiskolai	62	33,4	60	64	1017	64,3
Átlag	68	44,3	65	70	1582	100,0
2. megfigyelés						
Egy egyetemi	140	91,1	130	151	282	18,0
Egyetemi és afsz	143	94,7	113	174	38	2,4
Egyetemi és főiskolai	111	40,7	102	119	85	5,5
Két egyetemi	130	74,2	118	143	134	8,6
Egyetemi és PhD	118	55,2	95	142	22	1,4
Egy főiskolai	115	73,8	109	122	483	30,9
Főiskolai és afsz	102	37,7	91	112	48	3,1
Két főiskolai	111	49,8	105	117	267	17,1
Főiskolai és egyetemi	112	52,5	105	119	205	13,1
Átlag	120	70,1	117	123	1564	100,0

Megjegyzés: utolsó kereset: 20-nál kisebb esetszámú cellák kihagyva, afsz = akkreditált felsőfokú szakképzés.

Ha a keresetek átlagos összegét tekintjük, akkor a legmagasabb havi keresetet azok a pályakezdők érték el, akik az 1. időpontban megfigyelt egyetemi végzettség mellé akkreditált felsőfokú szakképzésen szereztek diplomát, második helyen azok a pályakezdők állnak, akik a 2. időpontban is az 1. időpontban már meglévő egyetemi végzettséggel rendelkeznek, végül a harmadik helyen a 2. megfigyeléskor már két egyetemi diplomát magukénak tudható pályakezdők állnak. Ha azonban figyelembe vesszük a kereseti átlagok pont-

becslésének 95 százalékos konfidenciaintervallumait is, akkor e különbségek nem tűnnek szignifikánsnak. Ekkor a pályakezdők e három csoportja esetében nem zárhatjuk ki, hogy átlagos kereseteik nem különböznek egymástól, sőt ugyanezt figyelhetjük meg az 1. megfigyeléskor egyetemi, majd PhD-fokozatot szerzettek esetében. Az egyetemi végzettséggel munkaerőpiacra lépők utolsó csoportját azok a pályakezdők alkotják, akik e mellé a későbbiekben főiskolai diplomát szereztek. E csoport kereseti pozíciója igen kedvezőtlen, ha pusztán a kereseti átlag pontbecslését tekintjük, ha azonban a konfidenciaintervallumokat is figyelembe vesszük, csupán azt állíthatjuk, hogy keresetük csupán az 1. időpontban egyetemi végzettség mellé további diplomát nem szerzett pályakezdők kereseténél alacsonyabb, a többi felsorolt csoporthoz képest azonban nem keres szignifikánsan kevesebbet.

A főiskolai végzettséggel a munkaerőpiacra lépett pályakezdők átlagos keresetei többnyire nem különböznek jelentősen egymástól, függetlenül attól, hogy további diplomát szereztek, vagy sem, azonban többnyire alacsonyabb keresettel rendelkeznek, mint az egyetemi végzettséggel a munkaerőpiacra lépett pályakezdők. Az előbbi megállapítást a konfidenciaintervallumok vizsgálata is alátámasztja, egyik csoport keresete sem mutat szignifikáns eltéréseket. Az utóbbit a konfidenciaintervallumok figyelembevételével árnyalnunk kell. Csak annyi állíthatunk, hogy a főiskolai végzettséggel a munkaerőpiacra lépett pályakezdők – függetlenül attól, hogy szereztek-e további diplomát – szignifikánsan alacsonyabb keresetre tesznek szert, mint az 1. időpontban egyetemi diplomával rendelkező és a 2. időpontban további diplomát nem szerzett fiatalok.

További szignifikáns különbségek is láthatók: két főiskolai diploma keresetben mért hozadéka alacsonyabb, mint két egyetemi diplomáé, továbbá egy főiskolai diploma plusz egy akkreditált felsőfokú szakképzés – keresetben mérve – kevesebbet ér, mint egy egyetemi diploma plusz egy akkreditált felsőfokú szakképzés, illetve mint két egyetemi diploma.

Az eredmények azt sugallják, hogy a többlet iskolai végzettség (további diplomák megszerzése) nem feltétlenül, illetve nem minden esetben javítja az egyének kereseti pozícióját. Ezt a problémát – többváltozós módszerekkel – a későbbiekben részletesebben is szemügyre vesszük.

Az iskolai végzettség és a kereset összefüggéséhez hasonló módon megvizsgáljuk a szakképzettség keresetre gyakorolt hatását is. Elemszámkorlátok miatt a szakképzettséget a tudományterülettel közelítjük. A legfontosabb információkat a 8.4. táblázatban foglaltuk össze.

A 8.4. táblázat felső részében az 1. időpontban megfigyelt keresetek szerepelnek. A kereseti átlagokat tekintve, első helyen a társadalomtudományi, második helyen pedig a műszaki végzettségűek állnak. A két csoport különbsége azonban nem szignifikáns, de mindkét csoport pályakezdői szignifikánsan többlet keresnek, mint a többi végzettséggel rendelkezők. A társadalomtudo-

mányi végzettségűek többsége közgazdász/üzleti, kisebb részük jogi szakképzettséget szerzett, a műszaki végzettségűek között szerepelnek az informatikusok. Az 1. megfigyelés időpontjában e két képzettség iránt igen erőteljes kereslet mutatkozott, ami a számottevő kereseti nyereségben is megjelent. A fentiekén túlmenően az 1. időpontban az agrártudományi képzettségűek érzékelhetően magasabb keresetet realizáltak, mint akár a bölcsészettudományi, akár a természettudományi végzettségűek.

8.4. táblázat: A kereset és a felsőfokú végzettség tudományterületének változása

Tudományterület	Átlag	Szórás	95 százalékos konfidencia- intervallum		N	N (százalék)
1. időpontbeli kereset (ezer forint)						
Ágár	66	31,3	61	70	194	12,3
Bölcsész	50	23,0	48	52	464	29,3
Műszaki	81	41,5	77	85	368	23,3
Művészeti	50	32,8	38	63	25	1,6
Egészségügyi	56	28,5	51	61	126	8,0
Társadalomtudományi	91	68,0	83	99	310	19,6
Természettudományi	50	23,8	45	55	96	6,0
Átlag	68	44,3	65	70	1582	100,0
2. időpontbeli kereset (ezer forint)						
Egy ágár	125	59,7	112	137	85	6,3
Egy bölcsész	101	81,0	91	112	215	15,9
Egy műszaki	132	70,7	122	141	221	16,3
Egy egészségtudományi	117	69,4	100	133	70	5,2
Egy társadalomtudományi	152	87,3	138	166	147	10,8
Egy természettudományi	91	27,5	82	100	38	2,8
Két agrár	110	47,1	91	128	25	1,9
Két bölcsész	88	21,1	84	91	129	9,5
Két műszaki	125	51,9	112	137	68	5,0
Két társadalomtudományi	149	77,9	134	163	109	8,0
Társadalomtudományi és bölcsész	104	46,0	84	123	21	1,5
Társadalomtudományi és műszaki	139	59,8	113	165	20	1,5
Ágár és társadalomtudományi	121	49,4	108	134	54	4,0
Bölcsész és társadalomtudományi	118	50,5	107	130	74	5,5
Műszaki és társadalomtudományi	131	44,2	120	143	54	4,0
Egészség- és társadalomtudományi	156	97,6	116	197	22	1,7
Átlag	120	70,1	117	123	1352	100,0

Megjegyzés: utolsó kereset, 20-nál kisebb cellák kihagyva.

A táblázat alsó része a 2. időpontban megfigyelt kereseteket tartalmazza szakképzettségi csoportok szerinti bontásban. Ebben a táblázatban is megkülönböztetjük egymástól az 1. megfigyeléskor meglévő és a két megfigyelés között szerzett újabb szakképzettségeket. Az iskolai végzettséget vizsgálva, láttuk, hogy a pályakezdekők több mint a fele szerzett további diplomát. Ez a táblázat kisebb arányt mutat, aminek oka, hogy a nagyon kis elemszámú cellákat ki-

hagytuk az elemzésből, a kihagyott esetek döntő többsége pedig a 2. megfigyeléskori két diplomákat tartalmazta.

A 2. megfigyeléskor kétdiplomás pályakezdők jelentős része a két időpont között társadalomtudományi szakképzettséget szerzett, közülük többen eredetileg agrár-, bölcsész- és műszaki diplomával léptek a munkaerőpiacra. Emellett azoknak az aránya sem elhanyagolható, akik első bölcsészdiplomájuk mellé újabb bölcsészképzettséget szereztek.

Ami az átlagkereseteket illeti, az első helyre azok a pályakezdők kerültek, akik egészségtudományi diplomájuk mellé társadalomtudományi diplomát szereztek, második helyen az egy társadalomtudományi diplomával rendelkezők kerültek – e csoport tagjai tehát a két időpont között nem tettek szert újabb felsőfokú végzettségre. A harmadik helyen a két társadalomtudományi diplomával rendelkező, a negyedik és az ötödiken társadalomtudományi és műszaki szakképzettségű pályakezdők szerepelnek – ez utóbbi két csoport esetében a kétféle végzettség megszerzésének a sorrendje különbözik –, végül a hatodik helyen azok helyezkednek el, akik az első, műszaki diplomájuk mellé nem szereztek további felsőfokú szakképzettséget. E hat csoport kereseteinek eltérései azonban nem szignifikánsak, nem zárható tehát ki, hogy kereseteik nem különböznek. A rangsorban az egy agrár-, valamint a két műszaki, majd az agrár- és társadalomtudományi diplomát szerzett pályakezdők következnek, azonban itt is azt látjuk, hogy kereseteik a rangsor első hat helyén álló csoport közül szignifikánsan csak az egy társadalomtudományi végzettséggel rendelkezők kereseténél alacsonyabb. A szakképzettségek számos – kereseti szempontból sikeres – kombinációja létezik, ráadásul a magas keresethez nem feltétlenül szükséges egynél több szakképzettség. Annyi azonban megállapítható, hogy leginkább a társadalomtudományi és a műszaki szakképzettségek, illetve ezek kombinációi vezetnek sikeres kereseti stratégiához.

Végül a kereseteket még egy szempontból, a foglalkozás és az iskolai végzettség illeszkedése oldaláról is megvizsgáljuk. Az illeszkedési modellek abból a feltevésből indulnak ki, hogy adott munkahely adott időpontban adott iskolai végzettséget követel. A munkáltatók azonban adott munkahelyekre eltérő iskolai végzettségű munkavállalókat is felvehetnek, ha adott bérájanlatok mellett nem találnak elegendő megfelelő iskolai végzettségű munkavállalót. Ekkor a munkavállaló túlképzett (alulképzett) lesz, mert a munkája ellátásához szükségesnél magasabb (alacsonyabb) az iskolai végzettsége, s ez befolyásolja a keresetét (*Chevalier*, 2003, *Rubb*, 2000).⁵³ Az eredmények értelmezéséhez célszerű megjegyezni, hogy a túl-/alulképzés minden munkaerőpiac működésének normális kísérőjelensége. Azt várjuk, hogy a pályakezdők körében magas lesz a túlképzettek aránya, mert ők mindannyian életpályájuk elején vannak, amikor a foglalkozás és iskolai végzettség illeszkedésének természetes kísérőjelensége lehet a túlképzettség. Továbbá a túlképzettek magas aránya jelezheti azt is, hogy a munkaerőpiaci kereslet eltolódott a magasabb

53 A túlképzés/alulképzés többféleképpen mérhető. Itt a *Ki-ker-Santos-Oliveira* (1997) által kidolgozott eljárást alkalmazzuk. E szerint a munkahelyeket a foglalkozásokkal, a munkahely ellátásához éppen szükséges iskolai végzettséget pedig a foglalkozások modális iskolai végzettségével közelítjük. Megvizsgáljuk a foglalkozások modális iskolai végzettségét, s ezt – mint szükséges iskolai végzettséget – rendeljük az egyénekhez. Majd a megfigyelt és a szükséges iskolai végzettség segítségével megállapítjuk, hogy az egyén túl-/alulképzett-e és milyen mértékben (hány osztálynyi az alul-/túlképzés mértéke). A foglalkozások modális iskolai végzettségének előállításához a Foglalkozási Hivatal bértarifafelvételének adatait használjuk, a foglalkozást a háromjegyű FEOR-kóddal közelítettük.

iskolai végzettségű munkavállalók irányába, s ezért a munkáltatók a felvételnél előnyben részesítik az adott foglalkozásban korábban már alkalmazott munkavállalóknál magasabb iskolai végzettségű munkavállalókat.

Nézzük meg először a minta túlképzettség/alulképzettség szerinti megoszlását! A legfontosabb eredményeket az 8.5. táblázatban foglaltuk össze.

8.5. táblázat: Az iskolai végzettség és a foglalkozás illeszkedése

Iskolázottság mértéke	Megoszlás (százalék)	
	1.	2.
megfigyeléskor		
Szükséges	47,6	41,1
Túlképzett	42,7	52,1
Alulképzett	9,7	6,8
Együtt	100,0	100,0
Az illeszkedés változása		
(1. megfigyelés – 2. megfigyelés)	A változás jellegének megoszlása (százalék)	
Szükséges – szükséges	27,4	
Szükséges – túlképzett	17,9	
Szükséges – alulképzett	2,3	
Túlképzett – szükséges	9,8	
Túlképzett – túlképzett	30,8	
Túlképzett – alulképzett	2,1	
Alulképzett – szükséges	3,9	
Alulképzett – túlképzett	3,4	
Alulképzett – alulképzett	2,4	
Együtt	100,0	

Az 1. megfigyeléskor pályakezdőink csaknem fele rendelkezett a foglalkozás ellátásához szükséges (felsőfokú) iskolázottsággal, valamivel több mint 40 százalékuk volt túlképzett, közel egytizedük alulképzett. A 2. megfigyelés időpontjára iskolai végzettségük jelentősen – a betöltött foglalkozás iskolai végzettségi követelményeinél mindenestre nagyobb mértékben – emelkedett, s emiatt a túlképzettek aránya nőtt, a szükséges iskolázottsággal rendelkezőké és az alulképzetteké pedig csökkent. Ez a változás intenzív illeszkedési mobilitás mellett ment végbe. A fiatal diplomások több mint a fele ugyan mindkét időpontban túlképzett (31 százalék), illetve iskolázottsága éppen a szükséges (27 százalék), több mint 40 százalékuk esetében az illeszkedés változott. Jelentős részük (18 százalék) válik túlképzetté a 2. megfigyelés időpontjára, miközben az 1. megfigyeléskor még éppen a foglalkozás ellátásához szükséges iskolai végzettséggel rendelkezett. Csaknem minden 10. munkavállaló pedig éppen az ellenkező irányban mozdult el: túlképzettből éppen „megfelelően” képzetté vált.

Nézzük meg most, hogy az illeszkedés miképpen hat a keresetekre! Külön vesszük szemügyre az 1. megfigyeléskori illeszkedést és az illeszkedési mobi-

litás 2. megfigyeléskori keresetekre gyakorolt hatását. Az eredményeket a 8.6. táblázatban foglaltuk össze.

8.6. táblázat: Kereset (ezer forint) és illeszkedés

Illeszkedés	Átlagkereset	Szórás	95 százalékos konfidencia- intervallum		N	N (százalék)
1. megfigyeléskor	1. megfigyeléskor					
Szükséges	60	34,1	58	63	762	47,6
Alulképzett	64	32,3	59	69	152	9,7
Túlképzett	79	55,3	74	83	668	42,7
Átlag	68	44,3	65	70	1582	100
1. és 2. megfigyeléskor	2. megfigyeléskor					
Szükséges – szükséges	108	55,4	103	114	433	27,4
Szükséges – túlképzett	120	63,5	113	128	283	17,9
Szükséges – alulképzett	140	180,5	82	199	37	2,3
Túlképzett – szükséges	122	71,9	111	133	156	9,8
Túlképzett – túlképzett	133	79,1	126	140	487	30,8
Túlképzett – alulképzett	106	59,1	86	126	34	2,1
Alulképzett – szükséges	114	48,0	102	126	61	3,9
Alulképzett – túlképzett	122	63,0	105	138	54	3,4
Alulképzett – alulképzett	107	55,4	89	125	38	2,4
Átlag	120	70,1	117	123	1582	100

Úgy tűnik, az 1. megfigyeléskor a túlképzett munkavállalóknak határozott kereseti előnyük van, miközben nem zárhatjuk ki, hogy az alulképzettek, valamint a foglalkozás iskolai végzettségi követelményeinek éppen megfelelő felsőfokú iskolázottsággal rendelkezők keresetei nem különböznek egymástól. A két megfigyelés között végbe ment illeszkedési mobilitás hatásairól annyit mondhatunk, hogy a mindkét megfigyeléskor túlképzett munkavállalók szignifikánsan magasabb keresettel rendelkeznek, mint a az 1. és a 2. megfigyeléskor éppen a foglalkozásnak megfelelő iskolai végzettséggel rendelkező, valamint mint a mindkét megfigyeléskor alulképzett pályakezdők. Az mindenképpen megállapítható, hogy a túlképzés és a tartós (mindkét időpontban megfigyelhető) túlképzettség nem jelent kereseti hátrányt.

A 2. megfigyeléskori keresetet meghatározó tényezők – többváltozós elemzés⁵⁴

A tanulmány második részében többváltozós statisztikai módszerrel elemezzük az iskolai végzettség, a szakképzettség és egyéb képzések, a munkaerőpiaci életpálya, valamint a foglalkozás–iskolai végzettség illeszkedés keresetre gyakorolt hatását. Ez a táblázatos elemzésénél pontosabb képet adhat arról, mely képzések jelentenek érzékelhető kereseti előnyöket, illetve hátrányokat pályakezdőink számára. Az elemzésben a 2. megfigyeléskori kereseteket meg-

54 A Fiatl diplomások életpálya-vizsgálata (Fidév) felvétel itt használt mintájának felhasználásával némileg eltérő megformulázásban és ökonometriai módszerek felhasználásával Varga (2006) tanulmánya lényegében ugyanezeket a problémákat elemzi. Eredményeink egybecsengenek tanulmánya következtetéseivel.

határozó tényezőket vesszük szemügyre.⁵⁵ Függő változónk az adózás utáni órakereset természetes alapú logaritmus. Az emberi tőke elemei közül ismerjük az egyén iskolai végzettségét (egy vagy két diplomája van, s ezek milyen iskolai végzettségi fokozatot jelentenek), felsőfokú szakképzettségét (milyen szakképzettség[ek]ben testesül meg felsőfokú végzettsége), a két megfigyelés időpontja között szerzett nem felsőfokú szakképzettségét, szakképzettséget nem adó képzéseit/továbbképzéseit, valamint munkaerőpiaci gyakorlatát.

A 2. megfigyeléskori felsőfokú iskolai végzettség egy sorozat kétértékű változó, amelyben első és a második felsőfokú diploma szintje (egy főiskola, egy egyetem, két főiskola, két egyetem, egyetem–főiskola, főiskola–egyetem, egyetem–PhD, főiskola–akkreditált felsőfokú szakképzés, egyetem–akkreditált felsőfokú szakképzés) szerepel. A második felsőfokú szakképzettséget az első és a második diploma szakcsoportjainak kombinációjaként állítottuk elő. A szakcsoportok: agrár-, bölcsész-, idegen nyelvi, kis nyelvek és nemzetiségi, tanító és óvodapedagógus, testkulturális, informatikai, műszaki, művészeti, egészségügyi, jogi és szociális igazgatási, közgazdasági, szociális, természet-tudományos szakcsoport. A két időpont között szerzett nem felsőfokú szakképzettséget és a szakképzettséget nem adó képzést/továbbképzést ugyancsak egy sorozat dummy képviseli (műszaki, számítástechnikai, agrár, közgazdasági, egészségügyi, pedagógus, jogi-igazgatási, nyelvi).

A foglalkozás és a felsőfokú iskolai végzettség illeszkedését ugyancsak egy sorozat kétértékű változó reprezentálja, amelyben az 1. és a 2. megfigyelés időpontjában mért illeszkedést mutatja meg (az egyén mindkét időpontban a foglalkozás iskolai végzettségi követelményeinek megfelelő iskolai végzettséggel rendelkezik: szükséges – szükséges; az 1. megfigyeléskor az iskolai végzettség megfelelő, a 2. megfigyelés időpontjában az egyén túlképzett: szükséges – túlképzett; az 1. megfigyeléskor az iskolai végzettség megfelelő, másodszor azonban az egyén alulképzett: szükséges – alulképzett stb.).

A munkaerőpiaci gyakorlatot többnyire a munkaerőpiacon foglalkoztatottként eltöltött idő hosszával szokás közelíteni. Ebben az adatbázisban ez az információ is szerepel, de ismerjük a két megfigyelés között eltelt időben bekövetkezett megszakítások hosszát, valamint a megszakítások kiváltó okát, ezért inkább a megszakításokra koncentrálunk. Ezt több változóval közelítettük: a gyesen, a nappali tagozatos tanulóként és a munkanélküliként eltöltött idő (hónapban).

A legfontosabb eredményeket a 8.7. táblázatban foglaljuk össze. A táblázatban szereplő számok a lefuttatott regressziós modell első egyenletében szereplő együtthatók pontbecslése százalékos formára alakítva. A táblázatban csak olyan változók együtthatói szerepelnek, amelyek legalább $p = 0,05$ szinten szignifikánsak. Ez a megoldás némileg félrevezető képet adhat az eredményekről, hiszen a táblázatban csak szignifikáns együtthatóbecslések szerepelnek, ezért a nem szignifikáns becslésekre a szövegben helyenként utalunk.

⁵⁵ A probléma vizsgálatára egy öt egyenletből álló egyenletrendszert becsültünk. A becsléshez használt modell vázlatos leírása és a teljes becslés a 8. függelékben (F8.1. táblázat) szerepel. A 8.7. táblázatban közölt eredmények az egyenletrendszer 1. egyenletéből származnak.

8.7. táblázat: Az iskolai végzettség, a szakképzettség, egyéb képzések és az illeszkedés bérelőnye/hátránya (százalék)

Megnevezés	Bérelőny/-hátrány (százalék)
A) Iskolai végzettség	
Egy egyetem	32,1
Egyetem és PhD	30,0
Egyetem és afsz	29,4
Két egyetem	28,5
Egyetem és főiskola	16,1
B) Felsőfokú iskolai végzettség és a foglalkozás illeszkedésének változása	
Túlképzett – alulképzett	-12,0
Alulképzett – túlképzett	-9,8
C) Felsőfokú szakképzettség	
Egy jogi, szociális igazgatási	19,1
Egy informatikai	17,5
Egy közgazdasági	14,4
Jogi, szociális igazgatási–bölcész	43,1
Közgazdasági–jogi, szociális igazgatási	42,1
Két informatikai	41,3
Jogi, szociális igazgatási–közgazdasági	37,2
Két közgazdasági	35,0
Közgazdasági–műszaki	29,5
Agrár–műszaki	28,8
Két műszaki	18,4
Bölcész–műszaki	-34,4
D) Nem felsőfokú szakképzettség	
Műszaki	-4,9
Nyelvi	152,7
E) Szakképzettséget nem adó képzés	
Közgazdasági	27,2
F) Munkaerőpiaci életpálya megszakítása	
Munkanélküliként töltött idő (hónap)	-1,0

Afsz = akkreditált felsőfokú szakképzés.

Becsőfüggvény: iterált 3SLS.

Függő változó: 2. megfigyeléskori adózás utáni órakereset természetes alapú logaritmus, a táblázatban a legalább $p = 0,05$ szinten szignifikáns paraméterbecslések szerepelnek.

Referenciakategóriák:

- felsőfokú iskolai végzettség: egy főiskolai diploma,
- felsőfokú iskolai végzettség és a foglalkozás illeszkedésének változása: mindkét időpontban megfelelő az illeszkedés,
- felsőfokú szakképzettség: egy agár diploma,
- nem felsőfokú szakképzettség: nem szerzett ilyen szakképzettséget,
- szakképzettséget nem adó képzés: nem vett részt ilyen képzésben.

A táblázat A) blokkjában a felsőfokú iskolai végzettség keresetre gyakorolt hatását láthatjuk. Mint már említettük, egyes pályakezdők a 2. megfigyeléskor is egyetlen (az 1. megfigyelés előtt szerzett) felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek, mások viszont két felsőfokú diplomát mondhatnak magukénak.

A referenciakategória az egy főiskolai végzettséggel rendelkező pályakezdő, a táblázat adatai tehát azt mutatják meg, hogy az adott kategória hány százalékos bérelőnyt, illetve bérhátrányt jelent azokhoz a pályakezdőkhöz képest, akik egy főiskolai végzettséggel rendelkeznek. A(z egy) főiskolai végzettséghez képest az (egy) egyetemi végzettség kereseti előnyt jelent, továbbá az induló egyetemi végzettség mellé szerzett bármely felsőfokú végzettség (két egyetem, egyetem és főiskola, egyetem és akkreditált felsőfokú szakképzés, egyetem és PhD) ugyancsak érzékelhető bérprémiummal jár együtt a 2. megfigyelés időpontjában. Ezzel szemben a referenciacsoporthoz képest nem keresnek szignifikánsan többet (s ezért a táblázatban sem szerepelnek) azok a pályakezdők, akik főiskolai diplomával léptek a munkaerőpiacra, s a 2. megfigyelés időpontjában még egy (akár egyetemi) diplomát szereztek (főiskola és egyetem, két főiskola, főiskola és akkreditált felsőfokú szakképzés).

További kérdés, hogy a táblázatban szereplő szignifikáns (nullától különbözőnek tekinthető) pontbecslések szignifikánsan különböznek-e egymástól. A lefuttatott tesztek eredményei arra utalnak, hogy ezek az együtthatók együttesen nem mutatnak statisztikailag értékelhető eltéréseket, tehát nem zárható ki, hogy kereseti előnyök mértéke azonos. Az együttható-páronként elvégzett vizsgálódások ugyancsak azt mutatják, hogy két-két csoport becslült kereseti előnye többnyire egyformának értékelhető. Kivétel a két egyetem és az egyetem–főiskola együtthatója, ebben az esetben tehát azt mondhatjuk, hogy két egyetemi végzettség nagyobb bérnyereséggel jár együtt, mint ha az egyén egyetemi diplomája mellé főiskolai végzettséget szerez.

Mindezekből két következtetés adódik. Először, az egyetemi diplomával munkaerőpiacra lépett pályakezdők a főiskolai diplomával induló pályakezdőkkel szemben a 2. megfigyelés időpontjában is megőrizték induló kereseti előnyüket (az 1. megfigyeléskor az egyetemi végzettség bérprémiuma mintegy 27 százalék volt) – akár szereztek második diplomát, akár nem, illetve függetlenül attól, hogy az eredetileg főiskolai végzettségű pályakezdők szereztek-e e mellé további felsőfokú diplomát. Másodszor, az induló egyetemi diploma mellé szerzett bármely más felsőfokú végzettség bérelőnyt jelent a 2. megfigyeléskor is egyetlen főiskolai diplomával rendelkezőkhöz képest, ez a bérelőny azonban többnyire nem nagyobb, mint az egyetlen egyetemi diplomával rendelkezők bérprémiuma. E figyelemre méltó eredmények azt sugallják, hogy adott első (főiskolai vagy egyetemi) diploma mellett – legalább is rövid távon – a többletiskolázásnak nem feltétlenül mutatható ki bérben kifejezhető hozadéka.

A táblázat B) blokkjában az illeszkedési mobilitás 2. megfigyeléskori bérre gyakorolt hatását láthatjuk. A referenciakategória itt a mindkét megfigyeléskor éppen a foglalkozás követelményeinek megfelelő iskolai végzettséggel rendelkező pályakezdő. Azt látjuk, hogy az illeszkedési mobilitás két esetben és negatívan hat a keresetre: az 1. megfigyeléskor túlképzett, majd a 2. meg-

figyeléskor alulképzett pályakezdők, valamint az alulképzettből túlképzetté váló diplomás fiatalok alacsonyabb bért kapnak, mint a mindkét megfigyeléskor a foglalkozásnak éppen megfelelő iskolai végzettségű munkavállalók. Ugyanakkor a többi esetben (túlképzett – túlképzett, szükséges – túlképzett, szükséges – alulképzett, túlképzett – szükséges, alulképzett – szükséges, alulképzett – alulképzett) sem kereseti előny, sem hátrány nem figyelhető meg. Ez arra utal, hogy az illeszkedés változásának csak abban az esetben van szerepe a kereset alakulásában, ha a pályakezdő egy „rossz” illeszkedést produkáló állapotot egy másik „rossz” illeszkedésű állapottal vált fel, a mindkét megfigyeléskor ugyanolyan „rossz” illeszkedést jelentő állapotok (túlképzett – túlképzett, alulképzett – alulképzett) viszont nem jelentenek kereseti veszteséget.

A felsőfokú szakképzettségek szignifikáns együttthatóértékeit a C) blokkban soroltuk fel. A referenciakategória az (egy) agrárszakképzettség, tehát a számok az adott szakképzettségnek az (egy) agrárszakképzettséghez viszonyított százalékos kereseti előnyét, illetve hátrányát mutatják meg. Pályakezdőinknek a 2. megfigyeléskor egy vagy két felsőfokú szakképzettsége lehet. Az eredmények szerint egy, illetve két szakképzettség is jelenthet kereseti előnyt. A 2. megfigyeléskor is egyetlen felsőfokú szakképzettséggel rendelkező diplomások számára a jogi, az informatikai és a közgazdasági végzettség nyújt statisztikailag is értékelhető kereseti prémiumot. A két diplomás fiatalok esetében a jogász–bölcész, közgazdász–jogász, jogász–közgazdász, közgazdász–műszaki, agrár–műszaki kombinációk látszanak előnyösnek. Ugyanígy bérnyereséget eredményező stratégiának tűnik két informatikai, két közgazdasági, valamint két műszaki felsőfokú szakképzettség is. Az egyetlen negatív paraméterbecslést a bölcész–műszaki kombináció. Itt sem árt talán azonban megjegyezni, hogy a paraméterbecslések túlnyomó többsége nem volt szignifikáns, azaz a táblázatban nem szereplő (egy vagy két) felsőfokú szakképzettséggel rendelkezők nem keresnek szignifikánsan többet, mint az egyetlen agrárszakképzettséggel rendelkező fiatalok.

A felsőfokú iskolai végzettséghez hasonlóan itt is megvizsgáltuk, hogy a szignifikáns paraméterek értékei különböznek-e egymástól. A szignifikáns és pozitív együttthatókra együttesen lefuttatott próba azt mutatja, hogy nem vethetjük el azt a hipotézist, hogy a paraméterek egyformák, magyarán: a szakképzettségek, szakképzettségi kombinációk bérnyeresége azonos. A paraméterek egyenlőségének páronkénti próbái azonban kimutatnak bizonyos szignifikáns eltéréseket. E szerint a két közgazdasági diplomával rendelkezők többet keresnek az egy közgazdasági, valamint a két műszaki diplomával rendelkezőknél.

Itt is azt látjuk tehát, hogy bizonyos szakképzettségek esetében egy és két felsőfokú szakképzettséggel egyaránt bérprémium érhető el, tehát hogy a két szakképzettség nem feltétlenül jelenik meg többletkeresetben. A 2. megfigyelés időpontjában is egydiplomás pályakezdők közül a jogászok, informatikusok

és közgazdászok jutottak érzékelhető kereseti előnyhöz, a kétdiplomások számára pedig többnyire a közgazdasági, jogi és műszaki végzettségek valamely kombinációja, valamint a közgazdasági, műszaki és informatikai képzettség megduplázása nyújtott bérprémiumot. Eredményeink mindenesetre nem erősítik meg azt a médiában igen gyakran megjelenő – elemzésekkel egyébként alá nem támasztott – vélekedést, hogy a közgazdasági és a jogi diplomával a munkaerőpiacra lépők számának az elmúlt évtizedben megfigyelt jelentős emelkedése e diplomák elértéktelenedéséhez vezetett volna, legfeljebb ennek az ellenkezőjére utalnak.

A két időpont között szerzett nem felsőfokú szakképzettséget nyújtó és a szakképzettséget nem adó képzések együtthatói közül csak elvétve akad szignifikáns becslés (*D*) és (*E*) blokk] blokk). A referenciakategóriát mindkét képzési forma esetében azok alkotják, akik nem vettek részt ilyen képzésben. Az előbbi esetben a műszaki képzettség együtthatója negatív, azaz alacsonyabb bért jelent, mint ha a pályakezdő nem vett volna részt ilyen képzésben, a nyelvi képzés viszont kiugróan magas bérelőnnyel jár együtt. A többi képzés (számítástechnikai, közgazdasági, egészségügyi, pedagógus, jogi-igazgatási) nem jelent sem előnyt, sem hátrányt a kereset szempontjából. A szakképzettséget nem adó képzések esetében pedig egyedül a közgazdasági képzés vezet jelentős bérprémiumhoz. Az eredmények tehát egyrészt arra hívják fel a figyelmet, hogy a nyelvi képzés a munkaerőpiacon jól értékesíthető, másrészt arra utalnak, hogy a szakképzettséget nem nyújtó, célzott közgazdasági képzések is érzékelhető kereseti előnyt nyújtanak. Végül a munkaerőpiaci életpálya megszakításának változói közül (*F*) blokk] csak a munkanélküliség mintegy egy százalékkal csökkenti a pályakezdők keresetét. A gyesen és a nappali tagozatos tanulóként eltöltött idő nem befolyásolja a béreket.

Összefoglalásként tehát a következőket állapíthatjuk meg. Pályakezdőink a két megfigyelés között igen intenzíven gyarapították emberi tőkéjüket részben különféle képzésekben való részvétellel, részben munkaerőpiaci gyakorlat révén, s egyúttal jelentős részük esetében a foglalkozás és az iskolai végzettség illeszkedése is változott. A többletiskolázottság/-képzettség, a munkaerőpiaci gyakorlat növekedése vagy az illeszkedés javulása azonban nem feltétlenül jelenik meg érzékelhető hozadékban (többletkeresetben). Az egyetemi diplomával munkaerőpiacra lépett fiatalok a főiskolai diplomával indulókkal szemben a 2. megfigyelés időpontjában is kereseti előnyt élveznek, s ezt nem befolyásolja, hogy az utóbbiak milyen további felsőfokú iskolai végzettséget szereztek, továbbá az első egyetemi diploma mellé társuló második diplomának tulajdonítható kereseti prémium többnyire nem haladja meg az egyetemi diplomával rendelkezők kereseti előnyét. Egy vagy két felsőfokú szakképzettség egyaránt megjelenhet többletkeresetben. Az egy felsőfokú szakképzettséggel rendelkezők közül a jogászok, informatikusok és közgaz-

dászok jutnak érzékelhető kereseti előnyhöz, a kétdiplomások számára pedig a közgazdasági, jogi és műszaki végzettségek valamely kombinációja, illetve a két-két közgazdasági, műszaki és informatikai képzettség jelent bérnyereséget az egyetlen agrárszakképzettséggel rendelkezőkhöz képest. Ugyanakkor a két szakképzettséggel többletkeresethez jutó csoportok kereseti többletének mértéke többnyire nem haladja meg az egyetlen szakképzettséggel rendelkezők bérprémiumát. A nem felsőfokú szakképzettségek közül a nyelvi, a szakképzettséget nem adó képzések közül pedig a közgazdasági képzés nyújt pályakezdőink számára kereseti előnyt. A foglalkozás és iskolai végzettség illeszkedésének változása két esetben gyakorol (negatív) hatást a keresetekre: az 1. megfigyeléskor túlképzett, majd a 2. megfigyeléskor alulképzett pályakezdők, valamint az alulképzettből túlképzetté váló diplomás fiatalok alacsonyabb bért kapnak, mint a mindkét megfigyeléskor a foglalkozásnak éppen megfelelő iskolai végzettségű munkavállalók. A munkaerőpiaci életpálya mérőszámai közül csupán a munkanélküliliként eltöltött idő hat a keresetekre.

8. Függelék

Felsőfokú pályakezdők kereseteit meghatározó tényezők becslése

A felsőfokú végzettségű pályakezdőink keresetéről két időpontra (1. és 2. megfigyelésre) rendelkezünk információval. A feladat tehát két kereseti függvény becslése. Feltesszük, hogy a pályakezdők kereset–munkaidő csomagokat választanak, azaz szimultaneitási probléma áll fenn. Ezért a két kereseti függvény mellett két munkaidő-egyenletet is becsülnünk kell, s a kereseti egyenletekben magyarázó változóként a munkaidőt, a munkaidő-egyenletben pedig a keresetet szerepeltetjük. Feltesszük továbbá, hogy a két megfigyelés keresetei nem függetlenek egymástól, azaz az 1. megfigyeléskori kereset befolyásolja a 2. megfigyeléskor realizált bért. Ezért a 2. megfigyeléskori kereset egyenletébe az 1. megfigyeléskori keresetet is beillesztjük. Feltesszük, hogy a keresetek alakulásában szerepet játszanak az egyén által az iskolai és a munkaerőpiaci életpályán felhalmozott emberi tőke különböző elemei, ezért a kereseti függvényekben ezek az elemek is szerepelnek. Az emberi tőke elemei közül a következőket különböztetjük meg:

- felsőfokú iskolai végzettség: az 1. megfigyeléskor ez egy kétértékű változó (egyetem/főiskola), a 2. megfigyeléskor pedig az 1. és a 2. megfigyeléskor megszerzett felsőfokú végzettségek lehetséges kombinációi;
- a felsőfokú szakképzettség: az 1. megfigyeléskor megszerzett diploma szakcsoportja, illetve – az 1. és a 2. megfigyeléskor megszerzett diplomák szakcsoportjainak kombinációi;
- a nem felsőfokú szakképzettséget adó képzések;
- a szakképzettséget nem adó egyéb képzések;
- a munkaerőpiaci gyakorlat (ennek a változónak csak a 2. megfigyeléskori keresetek egyenletében van relevanciája, az 1. megfigyeléskor a pálya-

kezdőink lényegében ugyanannyi munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkeztek).

A pályakezdők kereseteit befolyásolhatja a foglalkozás/iskolai végzettség illeszkedése, valamint az illeszkedésben bekövetkezett változások is. Ezért az 1. megfigyeléskori kereset egyenletében az aktuális illeszkedést jelző, a 2. megfigyeléskori kereset egyenletében pedig a két megfigyelés között az illeszkedésben bekövetkezett változásokat jelző változók is szerepelnek.

Végül feltesszük, hogy az 1. megfigyeléskori kereset egyenletében az iskolai végzettség a képességtorzítás miatt endogén. Az endogenitás kezelésére egy ötödik egyenletet is becslünk, amelynek függő változója a felsőfokú végzettség, a magyarázó változók pedig a képességek két proxy változója: a pályakezdő apjának és anyjának iskolai végzettsége.

A problémára egy öt egyenletből álló (teljes) strukturális egyenletrendszer becslünk. A modellre jellemző, hogy egyrészt csaknem minden egyenlet tartalmaz endogén magyarázó változót, s emiatt a hibatagok és a magyarázó változók korrelálnak, másrészt egyes egyenletek magyarázó változói egyúttal más egyenletek függő változói, ezért az egyes egyenletek hibatagjai is korrelálnak egymással. A becslést a háromfokozatú legkisebb négyzetek módszerével (3SLS) becsüljük meg, amely egyfelől instrumentális változós megközelítést alkalmaz az együtthatók konzisztens becslésére, másfelől az általánosított legkisebb négyzetek (GLS) esztimátora révén képes kezelni az egyenletek hibatagjai közötti korrelációt (lásd *Greene*, 1993, 611. o.).

Az egyenletek és kulcsváltozóik a következők:

$$\log w_{t1} = f(\log h_{t1}, \log w_{t0}, S_{t1}, TE_{t1}, SP_{t1}, TR_{t1}, MM_{t1}, EXP_{t1}, \dots) \quad (F8.1)$$

$$\log h_{t1} = g(\log w_{t1}, \dots) \quad (F8.2)$$

$$\log w_{t0} = h(\log h_{t0}, S_{t0}, TE_{t0}, SP_{t0}, TR_{t0}, M_{t0}, \dots) \quad (F8.3)$$

$$\log h_{t0} = k(\log w_{t0}, \dots) \quad (F8.4)$$

$$S_{t0} = z(S_p, S_m), \quad (F8.5)$$

ahol t_0 és t_1 alsó indexek az 1. és 2. megfigyelést jelzi, $\log w$ és $\log h$ nettó órakereset logaritmusa és havi munkaidő logaritmusa, S felsőfokú iskolai végzettség, TE felsőfokú szakképzettség, SP nem felsőfokú szakképzettség, TR szakképzettséget nem adó képzés/továbbképzés, EXP munkaerőpiaci gyakorlat, p és m alsó index pedig a megkérdezett apját és anyját jelöli. MM az egyén illeszkedési mobilitása (az 1. és a 2. megfigyeléskori illeszkedés), M az 1. megfigyeléskori illeszkedés. Az 5. egyenlet függő változója kétértékű (főiskola/egyetem), ezért itt lineáris valószínűségi modellt becslünk. Az ezzel a specifikációval kapcsolatban megfogalmazott legfontosabb aggály: itt nem igazolódik az, hogy a modell által előre jelzett értékek nem esnek 0 és 1 közé.

A becslési eredményeket az F8.1. táblázatban foglaltuk össze.

F8.1. táblázat: Felsőfokú pályakezdők kereseteit meghatározó tényezők

1. egyenlet	Együttható	Függő változó: 2. megfigyeléskori órakereset (log)	
		z	P > z
Havi munkaóra (log)	-0,9863	-10,15	0,000
Órakereset 1. megfigyelés (log)	-0,0170	-0,97	0,334
Nő	-0,1150	-5,80	0,000
Felsőfokú iskolai végzettség (1. és 2. megfigyelés)			
Egy főiskola	0,0000	0,00	0,000
Egy egyetem	0,2782	10,01	0,000
Főiskola és egyetem	0,0235	0,32	0,751
Két főiskola	-0,0556	-0,77	0,443
Főiskola és afsz	-0,0905	-1,13	0,260
Főiskola és egyetem	-0,0519	-0,40	0,686
Két egyetem	0,2506	3,25	0,001
Egyetem és főiskola	0,1492	2,64	0,008
Egyetem és afsz	0,2575	2,88	0,004
Egyetem és PhD	0,2626	2,47	0,014
Foglalkozás és iskolai végzettség illeszkedésének változása (1. és 2. megfigyelés)			
Szükséges – szükséges	0,0000	0,00	0,000
Szükséges – túlképzett	-0,0117	-0,42	0,671
Szükséges – alulképzett	-0,0153	-0,27	0,784
Túlképzett – szükséges	0,0204	0,67	0,504
Túlképzett – túlképzett	0,0245	0,98	0,329
Túlképzett – alulképzett	-0,1276	-2,09	0,037
Alulképzett – szükséges	-0,0255	-0,55	0,585
Alulképzett – túlképzett	-0,1030	-2,13	0,033
Alulképzett – alulképzett	0,0229	0,40	0,692
A felsőfokú végzettség szakcsoportja (1. és 2. megfigyelés)			
Egy agrár	0,0000	0,00	0,000
Egy bölcsész	-0,0514	-1,03	0,303
Egy idegen nyelvi	0,0260	0,39	0,693
Egy tanító és óvodapedagógus	-0,0245	-0,44	0,658
Egy informatikai	0,1611	2,90	0,004
Egy műszaki	0,0219	0,49	0,625
Egy egészségügyi	0,0403	0,62	0,538
Egy jogi, szociális igazgatási	0,1751	2,34	0,019
Egy közgazdasági	0,1344	2,79	0,005
Egy természettudományi	-0,0590	-0,86	0,392
Két agrár	-0,0659	-0,63	0,526
Bölcsész–agrár	-0,1326	-0,49	0,623
Tanító–agrár	-0,0894	-0,47	0,637
Műszaki–agrár	-0,0576	-0,42	0,677
Egészségügyi–agrár	-0,1421	-0,79	0,428
Közgazdasági–agrár	0,3012	0,94	0,346
Természettudományi–agrár	-0,2737	-1,31	0,190
Agrár+bölcsész	0,0166	0,09	0,927
Informatikai–bölcsész	0,0150	0,17	0,867

1. egyenlet	Együttható	Függő változó: 2. megfigyeléskori órakereset (log)	
		z	P > z
Havi munkaóra (log)	-0,9863	-10,15	0,000
Két bölcsész	-0,0363	-0,34	0,736
Idegennyelvi+bölcsész	0,0350	0,36	0,720
Tanító-bölcsész	0,3994	1,89	0,058
Műszaki-bölcsész	-0,0712	-0,46	0,643
Egészségügyi-bölcsész	-0,0045	-0,03	0,979
Jogi+bölcsész	0,3581	2,33	0,020
Közgazdasági-bölcsész	0,1765	1,36	0,175
Természettudományi-bölcsész	-0,0028	-0,02	0,984
Agrár-idegennyelvi	-0,0595	-0,26	0,792
Bölcsész-idegennyelvi	0,0391	0,28	0,779
Két idegen nyelvi	-0,0056	-0,04	0,970
Tanító-idegennyelvi	-0,1315	-1,00	0,316
Egészségügyi-idegennyelvi	0,0280	0,12	0,902
Közgazdasági-idegennyelvi	-0,0048	-0,03	0,978
Természettudományi-idegen nyelvi	-0,0893	-0,28	0,776
Agrár-tanító	-0,1053	-0,34	0,734
Bölcsész-tanító	0,0114	0,11	0,914
Idegennyelvi-tanító	0,0325	0,20	0,843
Két tanító	-0,0075	-0,08	0,940
Műszaki-tanító	0,0210	0,15	0,882
Egészségügyi-tanító	0,0904	0,48	0,634
Jogi-tanító	0,2904	0,88	0,381
Közgazdasági-tanító	0,0484	0,26	0,798
Természettudományi-tanító	-0,1501	-1,19	0,234
Agár-informatikai	0,0237	0,16	0,876
Bölcsész-informatikai	0,0902	0,34	0,733
Idegennyelvi-informatikai	-0,1372	-0,66	0,510
Két informatikai	0,3454	2,25	0,025
Műszaki-informatikai	0,0753	0,48	0,634
Egészségügyi-informatikai	0,2499	1,19	0,234
Közgazdasági-informatikai	0,0168	0,11	0,909
Természettudományi-informatikai	0,0844	0,53	0,598
Agrár-műszaki	0,2529	2,40	0,016
Bölcsész-műszaki	-0,4213	-2,14	0,032
Idegen nyelvi+műszaki	-0,1351	-0,64	0,521
Informatikai-műszaki	0,1782	1,02	0,308
Két műszaki	0,1691	1,98	0,047
Egészségügyi-műszaki	0,0158	0,08	0,935
Közgazdasági-műszaki	0,2584	2,27	0,023
Természettudományi-műszaki	0,0980	0,49	0,628
Bölcsész-egészségügyi	-0,0759	-0,38	0,702
Idegennyelvi-egészségügyi	0,0417	0,13	0,896
Két egészségügyi	-0,0668	-0,66	0,512
Közgazdasági-egészségügyi	0,0443	0,23	0,814
Agrár-jogi	0,1122	0,82	0,411

1. egyenlet	Együttható	Függő változó: 2. megfigyelés kori órakereset (log)	
		z	P > z
Havi munkaóra (log)	-0,9863	-10,15	0,000
Bölcsész-jogi	-0,0125	-0,12	0,907
Idegennyelvi-jogi	0,0818	0,37	0,715
Informatikai-jogi	0,2922	0,93	0,353
Műszaki-jogi	0,2611	1,65	0,098
Két jogi	0,1307	1,35	0,175
Közgazdasági-jogi	0,3516	3,01	0,003
Természettudományi-jogi	-0,0256	-0,22	0,826
Agrár-közgazdasági	0,1039	1,21	0,228
Bölcsész-közgazdasági	0,1366	1,36	0,175
Idegennyelvi-közgazdasági	0,1565	1,43	0,153
Informatikai-közgazdasági	0,0818	0,73	0,467
Műszaki-közgazdasági	0,1750	1,89	0,058
Egészségügyi-közgazdasági	0,2012	1,89	0,058
Jogi-közgazdasági	0,3160	2,62	0,009
Két közgazdasági	0,3000	3,64	0,000
Természettudományi-közgazdasági	0,0795	0,68	0,494
Agrár-természettudományi	0,1271	0,74	0,459
Bölcsész-természettudományi	-0,0796	-0,54	0,592
Idegennyelvi-természettudományi	0,0572	0,21	0,832
Tanító-természettudományi	-0,0930	-0,49	0,623
Informatikai-természettudományi	0,2539	0,81	0,419
Műszaki-természettudományi	0,0426	0,22	0,827
Egészségügyi-természettudományi	0,1089	0,47	0,635
Jogi-természettudományi	-0,4133	-1,31	0,192
Közgazdasági-természettudományi	0,0964	0,30	0,762
Két természettudományi	0,0419	0,35	0,723
Hány éve kapta 2. felsőfokú szakképzettségét?	0,0112	1,13	0,260
Nem felsőfokú szakképzettség (1. és 2. megfigyelés között szerzett)			
Nem szerzett	0,0000	0,00	0,000
Műszaki	-0,0506	-2,33	0,020
Számítástechnikai	-0,0042	-0,11	0,912
Agrár	-0,0013	-0,03	0,979
Közgazdasági	-0,0032	-0,03	0,976
Egészségügyi	0,2779	1,73	0,084
Pedagógiai	0,0882	0,55	0,582
Jogi, igazgatási	0,4013	1,53	0,125
Idegen nyelvi	0,9272	3,10	0,002
Szakképzettséget nem adó képzés (1. és 2. megfigyelés között szerzett)			
Nem vett részt ilyen képzésben	0,0000	0,00	0,000
Műszaki	0,0078	0,12	0,901
Számítástechnikai	-0,0538	-0,85	0,395
Agrár	0,1695	1,05	0,295
Közgazdasági	0,2410	4,37	0,000
Egészségügyi	0,0213	0,31	0,760
Pedagógiai	0,0236	0,46	0,649

1. egyenlet	Együttható	Függő változó: 2. megfigyeléskori órakereset (log)	
		z	P > z
Havi munkaóra (log)	-0,9863	-10,15	0,000
Jogi, igazgatási	-0,0098	-0,12	0,904
Idegen nyelvi	-0,0053	-0,15	0,877
Egyéb	-0,0074	-0,12	0,902
Munkaerőpiaci jellemzők			
Van beosztottja	0,1358	6,72	0,000
1. diplomája megszerzését követően legalább fél évig külföldön dolgozott	0,1356	3,40	0,001
2. megfigyeléskor felsőfokú tanulmányokat folytat	0,0312	0,89	0,373
2. megfigyeléskor dolgozik és felsőfokú tanulmányokat folytat	0,0280	0,36	0,720
A 2 megfigyelés között hány hónapig tanult nappali tagozaton?	-0,0003	-0,13	0,897
2. megfigyeléskor 1. munkáltatójánál dolgozik	-0,0102	-0,59	0,553
A munkanélküliként eltöltött idő (hónap)	-0,0101	-3,92	0,000
A gyes/gyeden eltöltött idő (hónap)	-0,0019	-0,79	0,429
A 2. megfigyeléskori munkáltató tulajdonosi jellemzői			
Állami és magyar magántulajdon	0,0000	0,00	0,000
Nem magyar magántulajdon	0,2915	12,18	0,000
Magyar és nem magyar magántulajdon	0,2565	7,12	0,000
Hullám	0,0308	1,52	0,129
Konstans	8,9202	4,46	0,000

2. egyenlet	Együttható	Függő változó: 2. megfigyeléskori havi munkaidő (log)	
		z	P > z
2. megfigyeléskori órakereset (log)	0,0022	0,69	0,489
Nő	-0,0840	-5,08	0,000
2. megfigyeléskor szakképzett pedagógusként dolgozik	-0,2623	-13,86	0,000
A gyes/gyeden eltöltött idő (hónap)	0,0000	-0,18	0,855
A munkanélküliként eltöltött idő (hónap)	0,0000	0,22	0,825
2. megfigyeléskor felsőfokú tanulmányokat folytat	-0,0009	-0,70	0,486
2. megfigyeléskor dolgozik és felsőfokú tanulmányokat folytat	-0,0017	-0,40	0,693
A 2. megfigyeléskori munkáltató tulajdonosi jellemzői			
Állami tulajdon	0,0000	0,00	0,000
Magyar magántulajdon	-0,0018	-1,39	0,165
Nem magyar magántulajdon	-0,0013	-0,80	0,426
Állami és magyar magántulajdon	-0,0018	-0,25	0,804
Magyar és nem magyar magántulajdon	-0,0016	-0,74	0,459
Konstans	5,1378	210,59	0,000

3. egyenlet	Együttható	Függő változó: 1. megfigyelés kori órakereset (log)	
		z	P > z
1. megfigyelés kori havi munkaidő (log)	-0,8705	-45,11	0,000
Nő	-0,0816	-3,45	0,001
Felsőfokú iskolai végzettség: egyetem	0,2382	9,29	0,000
Foglalkozás és iskolai végzettség illeszkedése (1. megfigyelés)			
Szükséges képzettség	0,0000	0,00	0,000
Alulképzett	0,0140	0,34	0,733
Túlképzett	0,0666	2,66	0,008
A felsőfokú végzettség szakcsoportja (1. megfigyelés)			
Agrár	0,0000	0,00	0,000
Bölcsész	-0,2054	-4,15	0,000
Idegen nyelvi	-0,0474	-0,82	0,412
Tanító, óvodapedagógus	-0,1618	-3,31	0,001
Testkulturális	-0,2651	-2,25	0,025
Informatikai	0,3293	5,75	0,000
Műszaki	0,2011	4,80	0,000
Művészeti	-0,2379	-2,42	0,016
Egészségügyi	-0,0816	-1,39	0,166
Jogi és szociális igazgatási	-0,1229	-1,77	0,077
Közgazdasági	0,4039	9,33	0,000
Szociális	-0,0631	-0,77	0,444
Természettudományi	-0,2505	-4,44	0,000
Hullám	0,0575	2,39	0,017
Konstans	4,5699	1,92	0,055

4. egyenlet	Együttható	Függő változó: 1. megfigyelés kori havi munkaidő (log)	
		z	P > z
1. megfigyelés kori órakereset (log)	0,0011	1,17	0,243
Nő	-0,0822	-5,01	0,000
Szakképzett pedagógusként dolgozik	-0,2620	-13,96	0,000
Szakképzettséget nem adó képzés (1. megfigyelés)			
Nem vett részt	0,0009	0,34	0,734
Műszaki	0,0005	0,23	0,820
Számítástechnikai	0,0000	0,00	0,000
Agár	-0,0003	-0,17	0,861
Közgazdasági	-0,0204	-7,63	0,000
Egészségügyi	0,0002	0,07	0,944
Bölcsész	-0,0003	-0,14	0,887
Pedagógiai	0,0005	0,15	0,882
Jogi	0,0001	0,04	0,967
Idegen nyelvi	-0,0011	-0,68	0,500
Egyéb	5,1212	48,83	0,000

5. egyenlet	Együttható	Függő változó: 1. felsőfokú iskolai végzettség: egyetem)	
		z	P > z
A megkérdezett anyjának iskolai végzettsége	0,0242	4,40	0,000
A megkérdezett apjának iskolai végzettsége	0,0182	2,91	0,004
Konstans	-0,1841	-2,71	0,007

Egyenlet	chi ²	P
1. egyenlet	914,1000	0,000
2. egyenlet	259,1100	0,000
3. egyenlet	2402,2500	0,000
4. egyenlet	321,5800	0,000
5. egyenlet	64,5500	0,000

N: 1324.

Becslőfüggvény: iterált 3SLS.

Afsz = akkreditált felsőfokú szakképzés.

HIVATKOZÁSOK

- ABOWD, J.–LEMIEUX, T. (1993): The Effects of Product Market Competition on Collective Bargaining Agreements: The Case of Foreign Competition in Canada. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 108. 983–1014. o.
- ANDREN, D.–EARLE, J.–SAPATORU, D. (2004): The Effects of Systemic Reforms on the Return to Schooling: Evidence from Romania 1970–2000. ACCESSLAB European 5th Framework Program, WIFO Institut, Bécs, augusztus, www.wifo.ac.at.
- BAYARD, K.–TROSKE, K. (1999): Examining the Employer-Size Wage Premium in the Manufacturing, Retail Trade, and Service Industries Using Employer-Employee Matched Data. *American and Economic Association Papers and Proceedings*, Vol. 89. No. 2. 99–103. o.
- BEDI, A.–CIESLIK, A. (2002): Wages and Wage Growth in Poland. *Economics of Transition*, Vol. 10. No. 1. 1–27. o.
- BISHOP, K.–MICKIEWICZ, T. (2003): Wage Determination In Transition: The Impact Of Ownership Status And Regional Labour Market Conditions. University College London, kézirat.
- BLANCHARD, O. J.–KATZ, L. F. (1992): Regional Evolutions. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1. sz. 1–61. o.
- BLANCHFLOWER, D.–OSWALD, A. (1994): The wage curve. MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- BLANCHFLOWER, D.–OSWALD, A. (2005): The wage curve reloaded. NBER Working Paper, 11338. National Bureau of Economic Research.
- BLAU F.–SIMPSON, P.–ANDERSON, D. (1998): Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s. *Feminist Economics*, Vol. 4. 29–71. o.
- BRUNELLO, G.–COMI, S.–LUCIFORA, C. (2000): The College Wage Gap in 10 European Countries: Evidence from Two Cohorts. IZA Discussion Paper, No. 228. Bonn.
- CARBONARO, W. (2002): Cross-national Differences in the Skills-Earnings Relationship: The role of Skill Demands and Labor Market Institutions, Department of Sociology, University of Notre Dam, Notre Dam IN, november, kézirat.
- CHEVALIER, A. (2003): Measuring Over-education, *Economica*, Vol. 70. 509–531. o.
- CHRISTEV, A.–FITZROY, F. (2002): Employment and Wage Adjustment: Insider-Outsider Control in a Polish Privatisation Panel Study. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 30. 251–275. o.
- DAMIJAN, J.–KOSTEVIC, C. (2002): The Impact of European Integration on Adjustment Pattern of Regional Wages in Transition Countries: Testing Competitive Economic Geography Models; LICOS Discussion Paper, 118.
- DANNY, K.–COLM, H.–O’SULLIVAN, V. (2004): Education, Earnings and Skills: A Multi-Country Comparison, The Institute for Fiscal Studies, WP04/08, Dublin.
- DARLING-HAMMOD, L. (1999): Teacher Quality and Student Achievement. A Review of State Policy Evidence. Research Report. Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.
- DOBBELAERE, S. (2001): Insider Power and Wage Determination in Bulgaria. An Econometric Investigation. LICOS Discussion Paper, 111.
- EBERTS, R. W.–SCHWEITZER, M. E. (1994): Regional Wage Convergence and Divergence: Adjusting Wages for Cost-of-Living Differences. *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Cleveland, 2. 26–37. o.
- FAZEKAS KÁROLY (2005): A hazai és külföldi tulajdonú vállalkozások területi koncentrációjának hatása a foglalkoztatás és munkanélküliség területi különbségeire. Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.): A hely és a fej. Munkapiac és regionalitás Magyarországon. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 47–74. o.
- FAZEKAS KÁROLY–NÉMETH NÁNDOR (2005): A regionális különbségek csökkentése. Megjelent: A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján (kutatásvezető: Köllő János). <http://econ.core.hu/kutatas/projekt.html>.
- GALASI PÉTER (2002a): Fiatal diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio*, nyár, 227–236. o.

- GALASI PÉTER (2002*b*): Fiatal diplomások életpálya-vizsgálata. Megjelent: Kolosi Tamás–Tóth István György–Vukovich György (szerk.): *Társadalmi riport 2002*. Társi, Budapest, 245–255. o.
- GALASI PÉTER (2003*a*): Estimating Wage equations for Hungarian Higher-education Graduates. BWP, 4. sz.
- GALASI PÉTER (2003*b*): Job Training of Hungarian Higher-education Graduates. BWP, 5. sz.
- GALASI PÉTER (2004*a*): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon 1994–2002. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 3. sz.
- GALASI PÉTER (2004*b*): Túlképzés, alulképzés és bérhözam a magyar munkaerőpiacon (1994–2002), *Közgazdasági Szemle* 2004. 5. sz.
- GALASI PÉTER–TIMÁR JÁNOS (1997): Jelentés a felsőoktatási intézményekben 1996-ban végzettek kísérleti követéses vizsgálatának eredményeiről, BKE Emberi erőforrások tanszék, Fidév Kutatócsoport, Budapest.
- GALASI PÉTER–TIMÁR JÁNOS (1998): Jelentés a felsőoktatási intézményekben 1996-ban végzettek kísérleti követéses vizsgálatának második hullámáról, BKE Emberi erőforrások tanszék, Fidév Kutatócsoport, Budapest.
- GALASI PÉTER–TIMÁR JÁNOS–VARGA JÚLIA (2000): Pályakezdő diplomások munkaerőpiaci helyzete. Munkügyi Szemle, december, 22–26. o.
- GALASI PÉTER–TIMÁR JÁNOS–VARGA JÚLIA (2001): Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. Megjelent: Semjén András (szerk.): *Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 73–89. o.
- GALASI PÉTER–VARGA JÚLIA (2002): Does Private and Cost-priced Higher Education Produce Poor Quality? Society and Economy, Vol. 24. No. 3. 333–361. o.
- GALASI PÉTER–VARGA JÚLIA (2005): Munkaerőpiac és oktatás. KTI Könyvek, 1. Budapest.
- GREENE, W. H. (1993): *Econometric Analysis*. Second Edition, Macmillan, New York.
- GROSFELD, I.–NIVET, J.-F. (1997): Firms Heterogeneity in Transition: Evidence from a Polish Panel Data Set. William Davidson Institute, 47.
- GROSFELD, I.–NIVET, J. (1999): Insider Power and Wage Setting in Transition: Evidence from a Panel of Large Polish Firms, 1998–94. European Economic Review, Vol. 43. 1137–1147. o.
- HAHN CSABA (2004): A térségi fejlődést befolyásoló tényezők Magyarországon. *Térületi Statisztika*, november.
- HORVÁTH ZSUZSA–KÖRNYEI LÁSZLÓ (2003): A közoktatás minősége és eredményessége. Megjelent: Jelentés a közoktatásról 2003. OKI, Budapest. 309–345. o.
- JURAJDA, S. (2003): Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries. Journal of Comparative Economics, 31. 199–222. o.
- JURAJDA, S. (2005): Czech Returns to Schooling: Does the Short Supply of Education Bite? Czech Journal of Economics and Finance (Finance a uver, ISSN: 0015-1920) Vol. 55. No. 1–2. 83–95. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1995): Kereseti egyenlőtlenségek Magyarországon. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, december.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1997*a*): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–1996. Közgazdasági Szemle, 7–8. sz.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1997*b*): The Birth of the 'Wage Curve' in Hungary 1985–95; MTA Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest, 24 o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1999): Economic Transformation and the Return to Human Capital. BWP, 6. sz.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2001): A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke átértékelődése. Közgazdasági Szemle, 48. évf. 9. sz. 897–919. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2002): Economic Transformation and the Revaluation of Human Capital – Hungary 1986–1999. Megjelent: Grip, A. de–Van Loo, J.–Mayhew. K. (szerk.): *The Economics of Skills Obsolescence*. Research in Labor Economics, Vol. 21. JAI, Oxford, 235–273. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003): Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, I. és II. rész. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 11. és 12. sz.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2005): Felsőoktatási expanzió, diplomás munkanélküliség és a diplomák piaci értéke. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP, 3. sz.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2006): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle*, 53. évf. 3. sz. 201–225. o.
- KÉZDI GÁBOR (1998): Az önbevalláson alapuló kereseti adatok érvényessége. *Közgazdasági Szemle*, 9. sz. 1035–1042. o.
- KÉZDI GÁBOR (2000): Versenyszféra és költségvetés. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2000*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- KÉZDI GÁBOR (2002): Two Phases of Labor Market Transition in Hungary. Inter-Sectoral Reallocation and Skill-Biased Technological Change. BWP, 3. sz.
- KÉZDI GÁBOR (2004): Iskolázottság és keresetek. Megjelent: Fazekas Károly–Varga Júlia (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2004*. MTA KTI–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 43–49. o.
- KIKER, B. F.–SANTOS, M. C.–OLIVEIRA, M. M. D. (1997). Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal. Economics of Education Review, Vol. 16. 111–125. o.

- KÖLLŐ JÁNOS (2000a): Iskolázottság és életkor szerinti kereseti különbségek: az emberi tőke átértékelődése. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő 2000*. MTA KTI, Budapest. 80–90. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2000b): Regionális kereseti és bérköltségkülönbségek. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő 2000*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest.
- KÖLLŐ JÁNOS (szerk.) (2000): Közelkép: Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő 2000*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest. 35–148. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2003): Regionális kereseti és bérköltségkülönbségek. Megjelent: Cseres-Gergely Zsombor–Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő 2003*. MTA KTK–OFA, Budapest.
- KÖRÖSI GÁBOR (1998): Labour Demand During Transition in Hungary. BWP, 5. sz.
- KÖRÖSI GÁBOR (2000): A vállalatok munkaerő-kereslete. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP, 3. sz.
- KÖRÖSI GÁBOR (2002): Labour Adjustment and Efficiency in Hungary. BWP, 4. sz.
- KÖRÖSI GÁBOR (2005): A versenyszféra munkapiacának működése; KTI Könyvek, 128 o.
- KRAMARZ, F. (2003): Wages and International Trade; CEPR Discussion Paper 3936. sz.
- MCAULEY, A. (1981): Women's work and wages in the Soviet Union. George Allen & Unwin, London.
- NICKELL, S.–VAINOIMAKI, J.–WADHWANI, S. (1994): Wages and Product Market Power. *Economica*, 61. évf. 457–473. o.
- NICKELL, S.–WADHANI, S. (1990): Insider Forces and Wage Determination. *The Economic Journal*, Vol. 100. No. 401. 496–509. o.
- OECD–Statistics Canada (2000): *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey*. OECD–Statistics Canada, Párizs, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8100051e.pdf>.
- OGLOBLIN C. G. (1999): The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52. No. 4. 602–627. o.
- POLÓNYI ISTVÁN–TIMÁR JÁNOS (2001): Tudásgyár vagy papírgyár. Új Mandátum Kiadó, Budapest
- RIVKIN, G. R.–HANUSEK, E. A.–KAIN, J. F. (2000): Teachers, Schools and Academic Achievement. Working Paper, 6691. National Bureau of Economic Research, Massachusetts.
- RUBB, S. (2003): Post-College Schooling, Overeducation, and Hourly Earnings in the United States. *Education Economics*, Vol. 11. 53–72. o.
- SURÁNYI ÉVA–KÖRÖSI GÁBOR (2000): Dinamikus alkalmazkodás. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő 2000*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 157–159. o.
- VARGA JÚLIA (2001): A kereseti várakozások hatása az érettségizők továbbtanulási döntésére. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz. 615–640. o.
- VARGA JÚLIA (2006): Why to get a 2nd diploma? Is it lifelong learning or the outcome of state intervention in educational choices? BWP, 4. sz. <http://www.econcore.hu/doc/bwp/bwp/bwp0604.pdf>.
- WOOLDRIDGE, J. M. (2002): *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge, MA.

A MUNKAERŐPIAC JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI KÖRNYEZETE

FREY MÁRIA

A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete

1. Munkanélküliek keresetpótló támogatása

1.1. Vállalkozói járulék és járadék

1.2. A munkanélküli-ellátórendszer átalakítása

1.3. Álláskeresőként való nyilvántartásba vétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál

1.4. Az új szabályok alkalmazásának tapasztalatai

2. Aktív munkaerőpiaci politikák

2.1. Foglalkoztatást elősegítő és képzési támogatások a Munkaerőpiaci Alapból

2.2. A „100 lépés program”

2.3. A foglalkoztatást elősegítő támogatási rendszer átalakítása

Melléklet

Évről évre bemutattuk a Munkaerőpiaci Tükör korábbi számaiban, hogy az előző kötet megjelenése óta eltelt időszakban a munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetében milyen változások következtek be, milyen indokkal és motivációval. Idén az az igény fogalmazódott meg, hogy a változások ismertetése helyett az aktuális szabályokat mutassuk be, azok áttekinthetősége és nyomon követhetősége érdekében. Ennek igyekezünk most eleget tenni ezzel a dokumentumfeldolgozással.

Mint már korábban annyiszor, most is megtörtént, hogy a tanulmány írása közepette egy újabb törvénymódosítás indult el, ami a kézirat leadásakor még nem zárult le. Ezért most sem térhetünk ki az elől, hogy a tények mellett a várható változásokat is előre jelezzük.

...

A munkaerőpiaci politika jelenlegi intézményrendszerének jogi alapját *A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról* szóló 1991. évi IV. törvény (foglalkoztatási törvény, Flt.) teremtette meg. Az 1991. március elsején hatályba lépett – és azóta sokszor módosított – törvény:

- biztosítási alapra helyezte a munkanélküliek ellátását,
- létrehozta a munkaerőpiaci érdekegyeztetés intézményrendszerét,
- megteremtette az egységes munkaügyi szervezetet,
- és kibővítette az aktív munkaerőpiaci eszközök körét.

Ezek közül ebben a tanulmányban – terjedelmi okok miatt – csak a *munkanélküliek ellátásával és az aktív munkaerőpiaci politikával* foglalkozunk.

1. MUNKANÉLKÜLIEK KERESETPÓTLÓ TÁMOGATÁSA

A munkanélküliség miatt keletkező jövedelemhiány pótlására a foglalkoztatási törvény eredetileg háromfajta ellátást vezetett be: a *munkanélküli-járadékot*, a *pályakezdők munkanélküli-segélyét* és az *előnyugdíjat*. Ezek közül a pályakezdők munkanélküli-segélye 1996. július 1-jével megszűnt. Új igényjogosultság megállapítására az előnyugdíj kapcsán is csak 1997. december 31-ig volt mód. 1998. január 1-jétől ennek helyébe lépett a *nyugdíj előtti munkanélküli-segély*.

A munkanélküli-ellátások 1993 elején kibővültek a *jövedelempótló támogatással* (jpt), amit a *szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény* (szociális törvény) vezetett be azok számára, akik kimerítették járadékfolyósítási idejüket. 2000. május 1-jétől ez is megszűnt. A tartósan munkanélküli emberek segélyezésének egyetlen formája maradt: a munkaerőpiacról kiszorult, munkavállalási korú rászorultak *rendszeres szociális segélye* (rszs). 2003 július elsején bevezették az *álláskeresést ösztönző juttatást*, de ezt rövid idő múlva, 2005. november elsején beépítették az új álláskeresői járadékba.

Az 1. táblázat áttekintést ad a passzív ellátási formákról, továbbá az ellátottak megoszlásának változásáról ezek fő típusai szerint. A táblázatból az derül ki, hogy míg az 1990-es évek elején a regisztrált munkanélküliek durván egy-negyede volt ellátatlan, mára ezek aránya egyharmad körül stabilizálódott. Az ellátottak zöme kezdetben biztosítási típusú ellátmányban részesült. Az ide-sorolható munkanélküli-járadékot és álláskeresést ösztönző juttatást 2005-ben már csak kevesebb, mint 50 százalékuk kapott.

1. táblázat: A munkanélküliségük miatt passzív ellátásokban részesülők átlaglétszámának összetétele, 1992–2005 (százalék)

Ellátási formák	Támogatottak megoszlása az év végén									
	1992	1993	1994	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Munkanélküli-járadék	86,6	57,8	34,8	40,8	44,8	51,1	47,2	45,4	43,8	42,0
Pályakezdők munkanélküli-segélye	5,3	6,5	7,4	–	–	–	–	–	–	–
Jövedelempótló támogatás	8,1	27,8	45,6	45,5	36,9	10,8	4,0	0,8	0,3	–
Rendszeres szociális segély	–	–	–	..	13,2	34,8	45,6	48,4	47,9	49,1
Előnyugdíj	0,0	7,9	12,1	13,2	2,2	0,3	–	–	–	–
Nyugdíj előtti munkanélküli-segély				0,5	2,9	3,0	3,2	2,7	2,3	2,0
Álláskeresést ösztönző juttatás								2,7	5,7	6,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ellátatlanok a regisztrált munkanélküliek százalékában	22,6	26,4	26,2	26,1	29,5	33,5	33,3	33,6	33,5	33,8

Forrás: Számítások a Foglalkoztatási Hivatal adatai alapján.

A munkanélküli-ellátó-rendszer reformjának előzményei

A regisztrált munkanélküliek ellátottsági szintje korántsem ilyen kedvező, ha közülük csak a *ténylegesen munkát keresőkre* összpontosítjuk a figyelmünket. A 2. táblázat azt mutatja, hogy az ILO-kritériumok szerinti munkanélküliekből 1992-ben még 61,9 százalék volt ellátott, 1999-ben 43,2 százalék, 2004-ben pedig már csak 34,9 százalék. Ezen belül a járadékban részesülők 1992. évi, közel kétharmados ellátottsági szintje 22,3 százalékra esett 1999-re és 15,7 százalékra 2004-re. Ezzel szemben a jövedelempótló támogatásban részesülőké a bevezetési (1993. évi) 6,5 százalékról folyamatosan emelkedett, és 20,9 százalékot ért el a megszüntetését megelőző 1999-ben. Ennek helyébe lépett a rendszeres szociális segély, amit 2004-ben az álláskereső munkanélküliek 13,9 százalékának folyósítottak.

2. táblázat: Álláskereső munkanélküliek ellátottsági szintje, 1992–2004 (százalék)

Segélytípusban részesülők	1992	1993	1994	1995	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Férfiak												
Munkanélküli-járadék	63,0*	55,3	36,0	26,0	22,2	21,3	20,7	16,7	17,5	16,3	18,9	15,7
Pályakezdekők munkanélküli-segélye		2,7	2,9	3,1	2,2							
Jövedelempótló támogatás		7,2	17,5	23,1	24,0	22,8	21,7	17,5	5,7	3,0	2,1	2,3
Szociális segély									13,7	16,7	15,0	15,1
Összes támogatott	63,0*	65,3	56,3	52,2	48,4	44,1	42,4	34,2	36,9	36,0	36,0	33,1
Nők												
Munkanélküli-járadék	60,2*	51,5	36,0	27,8	26,4	24,2	24,4	17,9	19,6	19,4	18,3	17,0
Pályakezdekők munkanélküli-segélye		3,5	3,4	2,4	1,5							
Jövedelempótló támogatás		5,4	13,5	18,6	18,7	22,9	19,8	15,0	6,3	2,7	2,7	2,4
Szociális segély									9,4	11,7	12,6	12,4
Összes támogatott	60,2*	60,3	52,9	48,7	46,6	47,1	44,2	32,9	35,3	33,8	33,6	31,8
Együtt												
Munkanélküli-járadék	61,9*	53,9	36,0	26,7	23,8	22,4	22,3	17,1	18,3	17,6	18,6	16,3
Pályakezdekők munkanélküli-segélye		3,0	3,0	2,8	2,0							
Jövedelempótló támogatás		6,5	16,0	21,4	21,9	22,8	20,9	16,5	5,9	2,8	2,4	2,3
Szociális segély									12,1	14,6	13,9	13,8
Összes támogatott	61,9*	63,4	55,0	50,9	47,7	45,2	43,2	33,6	36,3	35,0	34,9	32,4

* Pályakezdekők munkanélküli-segélyében részesülőkkel együtt.

Forrás: KSH munkaerő-felmérései alapján végzett számítások.

Míg 1992-ben a KSH munkaerő-felmérése által munkanélkülinek számított férfiak 37 százaléka, a nőknek pedig durván 40 százaléka volt ellátatlan, 2004-re a férfiak körében 64 százalékra, a nőknél pedig 66,4 százalékra nőtt ez az arány.

Miközben 2004-ben az álláskereső munkanélküliek kétharmada nem kapott semmilyen, a munkanélküliséghez kapcsolódó pénzügyi támogatást, az ellátottak között növekedett azoknak az aránya, akik nem kerestek aktívan állást, és nem is mutakoztak készen annak elfogadására. Az ilyen megközelítésben munkanélkülinek valójában nem is tekinthető csoport előfordulása az ellátottak között az 1992. évi 28 százalékról 2004-re 52 százalékra nőtt. A 3. táblázat adatai egyfelől jól szemléltetik, hogy az állástalanul töltött idő előrehaladtával igen jelentős mértékben visszaesik a munkavállalási hajlandóság – legalább is, ami a szervezett munkaerőpiacon való részvételi szándékot illeti. 1997-ben például a járadékban részesülők 59,2 százaléka tett konkrét lépéseket elhelyezkedése érdekében, a jövedelempótló támogatásban részesülőknek viszont csak a fele. 2004-re romlottak a mutatók: a járadékosok közül 56,1 százalék keresett aktívan állást, a szociális segélyezettnek pedig csupán a 40,4 százaléka.

Az a tény, hogy még az ellátásban részesülőknek is csak alig fele tett eleget együttműködési kötelezettségének,¹ s emiatt nem munkanélkülinek, hanem inaktívnak minősült, a munkanélküli-ellátórendszer gyökeres átalakítására készítette a kormányzati szerveket. Emellett a régi ellátórendszer ellentmondásai (például a járadék összegének elértéktelenedése) is a változás mellett szóltak.

1 Ennek keretében a járadékos munkanélkülinek rendszeresen meg kell jelennie a munkaügyi kirendeltségen, el kell fogadnia a kirendeltség által felajánlott, megfelelőnek minősülő munkahelyet, be kell kapcsolódnia a számára felajánlott képzési programba, saját magának is kell keresnie állást, és a helyzetében beállott változásokról tájékoztatnia kell a kirendeltséget (például a keresésképtelen beteg, ha elhelyezkedik, vagy alkalmi munkát vállal).

3. táblázat: A ténylegesen munkát kereső* és passzív munkanélküliek** aránya
a munkanélküli-ellátásban részesülők között

Munkanélküli-ellátásban részesülők	1992			1997			2004		
	férfiak	nők	együtt	férfiak	nők	együtt	férfiak	nők	együtt
Munkanélküli-járadékosok közül:									
- aktívan keres állást	75	68	72	62,7	54,4	59,2	62,5	50,4	56,1
- passzív munkanélküli	13	11	12	6,2	5,3	5,8	14,5	10,0	12,1
Jövedelempótló támogatásban részesülők közül:									
- aktívan keres állást				52,2	46,9	50,1	55,4	53,8	54,6
- passzív munkanélküli				17,2	11,5	15,0	23,2	10,9	17,6
Rendszeres szociális segélyben részesülők közül:									
- aktívan keres állást							40,6	40,1	40,4
- passzív munkanélküli							35,5	23,6	30,6
Összes ellátottból:									
- aktívan keres állást	75	68	72	57,1	50,7	54,5	49,8	46,0	48,0
- passzív munkanélküli	13	11	12	12,0	8,4	10,5	26,8	16,1	21,8

* Az ellátottak közül is csak az tekinthető munkanélkülinek, aki a felmérést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát, és két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást. Aktív munkakeresésnek az számít, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőnél, a munkáltatók közvetlen felkeresésével, rokonoknál, ismerősöknél munka után érdeklődik.

** Passzív munkanélküli az, aki szeretne dolgozni, de reménytelennek ítélve az elhelyezkedést, meg sem kíséri az álláskeresést.

Forrás: Számítások a munkaerő-felmérés adataiból.

Mielőtt ezek bemutatására rátérnénk, emlékeztetünk arra, hogy 2005. január 1-jétől az egyéni vállalkozók és a társas vállalkozások főállású tagjai is jogosulttá váltak munkanélküli-ellátásra (vállalkozói járadék), vállalkozói járulék fizetése fejében.² Ezek szabályai nem változtak a munkanélküli-ellátórendszer reformja keretében.

1.1. Vállalkozói járulék és járadék

A vállalkozót – vállalkozói járulék fejében – 2006-tól vállalkozói járadék (munkanélküli-ellátás) illeti meg, ha:

- munkanélküli,
- a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább 365 napig egyéni vagy társas vállalkozóként folytatott tevékenységet, és e tevékenysége idején eleget tett vállalkozóijáradék-fizetési kötelezettségének,
- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, táppénzben nem részesül,
- munkát keres az illetékes munkaügyi központnál, de az nem tud megfelelő munkahelyet felajánlani neki.

A vállalkozói járadék összegét a vállalkozói járulék alapjául szolgáló jövedelem alapján kell kiszámítani. A munkanélkülivé válást megelőző négy naptári éven belül annak az utolsó naptári évnek a jövedelme számít, amelyben a

2 A vállalkozók munkanélküli-ellátásának rendszerét a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény – 39/C §, 42. §(7), 44–46/B §, 58. § (5) – vezette be.

munkanélküli legalább hat hónapon keresztül vállalkozói járulékot fizetett. A vállalkozói járadék alapja az így meghatározott jövedelem havi átlagának 65 százaléka. A vállalkozói járadék havi összegének alsó határa megegyezik az öregségi nyugdíj legkisebb összegének 90 százalékaival, felső határa pedig ennek a kétszeresével, a nyugdíjminimum 180 százalékaival. A vállalkozói járadék folyósításának leghosszabb időtartama 270 nap. A folyósítási idő kiszámítása során öt nap járulékfizetési idő egy nap járadékfolyósítást ér.

Vállalkozói járulékot a főállású egyéni vállalkozó és a társas vállalkozás tagja köteles fizetni, az egészségbiztosítási járulék alapjául szolgáló jövedelme után. A járulék 4 százalékos. (A munkavállalók utáni 3 százalékos munkaadói és 1 százalékos munkavállalói járulék összege.)³

1.2. A munkanélküli-ellátórendszer átalakítása

2005. november 1-jétől a munkanélküli-ellátórendszer gyökeresen átalakult – bár a változások csak a mindenkori új belépőkre vonatkoznak.⁴

A munkanélküli-ellátmányok különböző típusait többféle álláskeresői támogatás váltotta fel, ezekből csak az *álláskereső*k részesülhetnek. *Olyan személyek, akik amellest, hogy (újból) el akarnak helyezkedni, s ezért maguk is aktívan részt vesznek a munkahely keresésében, minden tőlük telhetőt megtesznek annak érdekében, hogy munkába álljanak.*

1.2.1. Álláskeresői járadék

A munkanélküli-járadékot felváltotta az *álláskeresői járadék*. Ennek feltételei (4. táblázat) egy vegyes típusú, biztosítási és szociális elemeket is tartalmazó járadékrendszerre emlékeztetnek, párosítva a munkára ösztönzés erősítésével. Utóbbi abban jut kifejezésre, hogy az ellátás mértéke az idő előrehaladtával fokozatosan csökken.

4. táblázat: Az álláskeresői járadékra való jogosultság feltételei

Álláskeresői járadék bevezetése	Foglalkoztatási előtörténet	A jogosultság időtartama		Várakozási idő	
		minimum	maximum	önkéntes kilépésnél	végkielégítés folyósítása esetén
2005. november 1.	legalább 12 hónap a munkanélküliséget megelőző négy évből	73 nap	270 nap	3 hónap	nincs

Álláskeresői járadék annak az álláskeresőnek állapítható meg, aki a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább 365 napot munkaviszonyban állt. Mivel egynapi járadékjogosultsághoz öt nap munkaviszonyban töltött idő szükséges, az álláskeresői járadék folyósításának *legrövidebb idő-*

*Munkanélküliből
álláskereső*

*Elsődleges cél
a munkára ösztönzés*

3 Az egyéni és a társas vállalkozó a vállalkozói járulékot éves szinten a minimálbér után akkor is köteles megfizetni, ha részére – vállalkozói kivét vagy személyes közreműködés címén – nem fizettek jövedelmet.

4 – 2005. évi LXX. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2005. június 27-én fogadta el. Hatályos 2005. november 1-jétől.

tartama 73 nap (a korábban 200 nap munkában töltött idővel szerezhető 40 napos járadékidővel szemben). A folyósítási idő maximuma továbbra is 270 nap. Az álláskereső járadék összege a járadék alapjául szolgáló átlagkereset 60 százaléka, alsó és felső határa pedig elszakadt a nyugdíjminimum összegétől, és a kötelező legkisebb munkabérhez igazodik.

A járadékfolyósítási idő két szakasza

– Az első szakaszban, amelynek időtartama a folyósítási idő fele, de legfeljebb 91 nap, az álláskereső járadék a korábbi átlagkereset 60 százaléka, fix összegű alsó és felső határ mellett. A járadék alsó határa a minimálbér 60 százaléka, a felső határa pedig ennek a duplája (5. táblázat). (A 2005. november 1-jén érvényes 57 000 forint minimálbér figyelembe vételével az alsó határ 34 200 forint volt, a felső határ pedig 68 400 forint/hó, szemben a november elsejét megelőző 22 230, illetve 44 460 forinttal.)

– A második szakasz időtartama a hátralévő jogosultsági napok száma, legfeljebb 179 nap. A járadék mértéke ebben a szakaszban egységesen a minimálbér 60 százaléka. (Ha a korábbi átlagkereset a járadék alsó határánál alacsonyabb, a járadék összege mindkét szakaszban megegyezik az átlagkeresettel.)

5. táblázat: Fő szabályok az álláskereső juttatás összegének megállapításához

Járadék összege		Első szakasz hossza	Az átlagkereset kiszámításnak meg- határozása	A járadék	
1. szakasz	2. szakasz			minimuma	maximuma
a korábbi átlagkereset 60 százaléka	a minimálbér 60 százaléka	a jogosultsági idő fele, de legfeljebb 91 nap	a munkanél- küliséget meg- előző négy negyedév átlagkeresete	a minimálbér 60 százaléka	a minimálbér 120 százaléka

Az egyén aktív munkakeresése a támogatás folyósításának alapvető feltétele. Ennek lépéseit az álláskereső és a munkaügyi kirendeltség megállapodása rögzíti. Ebben a dokumentumban a két fél meghatározza azoknak az egymásra épülő tevékenységeknek a sorozatát, amelyek elősegítik a munkaerőpiacra történő visszakerülést, és amelynek lényeges tartalmi eleme az egyén intenzív közreműködése az önálló álláskeresőben. Olyannyira, hogy amennyiben az álláskereső az álláskereső megállapodásban foglaltakat neki felróható okból nem teljesíti, a járadékfolyósítást meg kell szüntetni.

Elhelyezkedési prémium

Az álláskereső mielőbbi elhelyezkedését ösztönözheti az úgynevezett *elhelyezkedési prémium* bevezetése, amelyet korábban az álláskeresőt ösztönző juttatásnál már alkalmaztak. Ennek lényege, hogy amennyiben a munkanélküli az álláskereső járadék folyósításának ideje alatt teljes vagy legalább napi négyórás, határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesít, és munkaviszonya folyamatosan fennáll, kérelmére a járadékfolyósítási időből még fennmaradó

időtartamra járó juttatás összegének felét egy összegben ki kell fizetni. Ebben az esetben a folyósítási időből még fennmaradó időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a kedvezményezett álláskeresői járadékban részesült volna.

Az álláskeresői járadék időtartama társadalombiztosítási ellátásra jogosít, ezért összege után – a munkanélküli-járadékkal azonos módon – a járadékot folyósító szervezet egészség- és nyugdíjbiztosítási járulékot, a járadékban részesülő nyugdíjjárulékot fizet.

1.2.2. Álláskeresői segély

A törvénymódosítás során a jogalkotó arra törekedett, hogy a változás ne csökkentse lényegesen egyik munkanélküli-csoport ellátását sem; az esetlegesen kisebb napi ellátmányt pedig hosszabb ideig járó támogatás ellensúlyozza. Ennek érdekében azon álláskereső munkanélküli személyek részére, akik:

- kimerítették jogosultságukat az álláskeresői járadékra,
- közel állnak az öregségi nyugdíjhoz,
- vagy a feltételek változása miatt az álláskeresői járadékra nem szereznek jogosultságot,

a jogalkotó *álláskeresői segélyt* vezetett be (6. táblázat). Ennek összege mindenki esetében azonos a *kötelező legkisebb munkabér 40 százalékával*, ami a törvény hatályba lépésekor, 2005. november 1. után 22 800 forint/hó volt. Az álláskeresői segély folyósításának időtartama is társadalombiztosítási ellátásra jogosít, ezért a segély alapján a folyósító szerv társadalombiztosítási, a segélyben részesülő pedig nyugdíjjárulékot fizet. A segély folyósítása szüneteltethető, de megszüntetése esetén a fel nem használt – a korábbi munkaviszonyban töltött – napokat újabb ellátás megállapításakor nem számítják be.

6. táblázat: Az álláskeresői segély főbb paraméterei

Igényjogosultak	A járadék összege	A segély folyósításának időtartama
1. Akik legalább 180 nap álláskeresői járadékra szereztek jogosultságot, és azt kimerítették, de még nem találtak munkát.	a törvényes minimálbér 40 százaléka	90 nap, de az 50 éven felüliek esetében 180 nap
2. Azok az álláskereső, akik a munkanélkülivé válást megelőző négy év alatt legalább 200, és legfeljebb 364 napot munkaviszonyban töltöttek.	a törvényes minimálbér 40 százaléka	90 nap
3. Akik 2005. november 1. előtt nyugdíj előtti munkanélküli-segélyre voltak jogosultak.	a törvényes minimálbér 40 százaléka	a nyugdíjkorhatár megszerzéséig tartó időszak, de legfeljebb 5 év

Az álláskeresői segély megállapításának feltételei, folyósításának időtartama

– A munkügyi központtal való hosszabb és szorosabb kapcsolattartást célozta 2003. július 1-jétől az álláskeresőt ösztönző juttatás bevezetése, amelynek már feltétele volt a fokozottabb együttműködés számonkérése a folyósítási idő

alatt. Ezt a támogatást azon munkanélkülieknek lehetett megállapítani, akik legalább 180 napos munkanélküli-járadékra voltak jogosultak, és azt kimerítették. Ennek mértéke az öregségi nyugdíjminimum 85 százaléka, időtartama pedig 180 nap volt, kivéve a 45 éven felülieket, akik esetében ez további 90 nappal meghosszabbodott.

Az álláskeresést ösztönző juttatást – egyes bevált elemeinek megtartásával – hozzá kellett igazítani az álláskeresői támogatások rendszeréhez. Ezek közé tartozik például, hogy az álláskereső ösztönzését nem hosszabb járadék-folyósítási időszak elteltével, hanem a munkanélkülivé válást követően azonnal el kell kezdeni: az intenzív álláskereső az új támogatási rendszerben már a támogatás folyósításának kezdetétől alapfeltétel.

Ennek alapján azok az álláskereső, akik legalább 180 nap álláskeresői járadékra szereztek jogosultságot, és a járadékot kimerítették, de még nem találtak munkát, álláskeresői segélyt kapnak. A segély folyósításának időtartama 90 nap, az 50. életévüket betöltött munkanélküliek esetében pedig 180 nap.

– A segélyezettek másik csoportjába azok az álláskereső tartoznak, akik a 2005. november 1. előtt érvényes szabályok szerint már 200 nap munkaviszonyban töltött idő után 40 napig részesülhettek volna munkanélküli-járadékban, de a jogosultsági idő (365 napra) emelése miatt nem kerültek be az új járadékrendszerbe. Ezt elkerülendő, *álláskeresői segélyt kell megállapítani azoknak az álláskeresőnek, akik a munkanélkülivé válást megelőző négy év során legalább 200 nap munkaviszonyban töltött idővel rendelkeznek, de munkaviszonyban töltött idejük a 365 napot nem éri el. A segélyfolyósítás időtartama esetükben is 90 nap.*

– A *nyugdíj előtti munkanélküli-segély továbbra is megmaradt*, változatlan jogosultsági és folyósítási feltételekkel. (A támogatás összege növekedett, miután korábban a nyugdíjminimum 80 százaléka volt, jelenleg pedig a minimálbér 40 százaléka.) Elnevezése azonban megváltozott: ugyancsak *álláskeresői segélyként* illeszkedik az álláskereső új támogatási rendszerébe. A segély folyósítása – a korábbi szabályokkal azonos módon – a nyugdíjjogosultság megszerzéséig, legfeljebb azonban öt évig tarthat.

Keresőtevékenység az álláskeresői támogatás folyósítása alatt

Az álláskeresői járadékban részesülő személy – a munkanélküli járadék melletti munkavégzésre irányadó hatályos szabályokkal megegyezően – a járadék folyósításának időtartama alatt kereső tevékenységet (az alkalmi munkavégzést kivéve) továbbra sem folytathat.

A segélyezési rendszertől természetesen kevésbé várható, hogy „munkára ösztönözzön”, de az igen, hogy az ellenőztönző hatása minimális legyen. Ehhez az is szükséges, hogy a *munkavállalás ne jelentse automatikusan a segély azonnali elvesztését*. Ezért az álláskeresői segély folyósítása idején is megengedett az alkalmi munkavállalói könyvvvel történő munkavégzés, de – eltérően a járadékfolyósítás alatti alkalmi munkavállalástól – az ebből származó kereset a segély folyósítását nem befolyásolja.

1.2.3. Az álláskeresői támogatások és a rendszeres szociális segély

Az álláskeresői támogatásait kimerítő, illetve az abban részesülő ügyfelek – rászorultság esetén – a települési önkormányzattól szociális ellátást igényelhetnek. *Rendszeres szociális segély állapítható meg annak az aktív korú személynek, aki nem foglalkoztatott, vagy nem támogatott álláskereső, ha saját maga vagy családjának a megélhetése más módon nem biztosított.*

A nem foglalkoztatott személy a rendszeres szociális segély folyósításának feltételeként *együttműködésre köteles*,⁵ amelynek keretében:

- az együttműködésre kijelölt szervnél nyilvántartásba veteti magát, és
- a beilleszkedését elősegítő programról írásban megállapodik az együttműködésre kijelölt szervvel, továbbá
- teljesíti a beilleszkedési programban foglaltakat.

A beilleszkedési program előírhatja, hogy a rendszeres szociális segélyben részesülő személy elhelyezkedése érdekében – álláskeresőként – a munkaügyi központtal köteles együttműködni.

*A munkába állás
ösztönzése – beilleszkedési
programmal*

1.3. Álláskeresőként való nyilvántartásba vétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál

A munkaügyi központok kirendeltségeinél megjelenő ügyfelek közül *álláskeresőnek* az minősül, aki:

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappalai tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet nem folytat, továbbá
- a fenti négy pontban bekövetkezett változást 8 napon belül bejelenti a munkaügyi központ kirendeltségének, és
- maga is aktívan keres munkahelyet, és
- elhelyezkedése érdekében a munkaügyi központ kirendeltségével álláskeresői megállapodást köt, és
- a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadja, és
- akit a munkaügyi központ kirendeltsége álláskeresőként nyilvántart.

A nyilvántartásba vételt az ügyfélnek kérelmeznie kell. A kérelem adatainak kitöltését, rögzítését követően – amennyiben az ügyfél megfelel a nyilvántartásba vétel feltételeinek – az álláskeresővel *megállapodást* kell kötni.⁶ *Az álláskeresői megállapodás nem más, mint az egyén önálló álláskeresőben megnyilvánuló intenzív együttműködésének módjait rögzítő dokumentum.*

Az álláskeresői megállapodásban foglaltak megvalósulását a megállapodásban rögzített *jelentkezési gyakorisággal* a kirendeltség illetékes munkatársa az álláskeresővel *közösen értékeli*. Ennek keretében meg kell vizsgálni, hogy a megállapodásban foglalt kötelezettségek megvalósultak-e, vagy sem. Az állás-

⁵ Lásd a 2004. évi CXXXVI. törvény, egyes szociális tárgyú törvények módosításáról. Ez többek között érintette a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényt (a továbbiakban: Szt.) is. A vonatkozó paragrafus 2005. szeptember 1-jén lépett hatályba.

⁶ Az álláskeresői megállapodás megkötését a 18/2005. (X. 18.) FMM-rendelet és az azt módosító 24/2005. (XII. 27.) FMM-rendelet szabályozza.

keresési megállapodást a kirendeltség és az álláskereső közös megegyezéssel *módosíthatja*, amennyiben:

- a megkötést követően az *álláskereső – a körülményeiben bekövetkezett változás miatt – nem tudja teljesíteni* a korábban vállalt feladatokat, kötelezettségeket, továbbá
- az álláskereső *az álláskereső formáját* szeretné módosítani.

1.4. Az új szabályok alkalmazásának tapasztalatai

A 2005. november 1. óta szerzett tapasztalatok arra utalnak, hogy a munkanélküli személy fogalmi elemeinek megváltoztatása meglehetősen nagy zavart okozott. Leginkább az vált ki értetlenséget, hogy a munkanélkülit *álláskeresőnek* nevezik, mivel az álláskereső korántsem csak a munkanélküli-státus-hoz kapcsolható fogalom. Az aktív munkahelyfeltáró tevékenységnek úgy is érvényt lehetne szerezni, ha a magatartási követelményt az *álláskereső munkanélküli* elnevezéssel fejezték volna ki.

Az *aktív álláskereső előtérbe helyezése* ugyanakkor *pozitív* elemként értékelhető. Ezzel szemben az elhelyezkedés elősegítésének módját meghatározó, az *álláskereső megállapodás általánosan kötelező elrendelése nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket*, és a jogintézmény – jelenlegi tartalmával – alkotmányossági aggályokat is felvet.⁷

Az álláskereső megállapodás szerepét a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa amiatt kifogásolta, hogy az elmúlt hónapokban több, rendszeres szociális segélyben részesülő panaszos sérelmezte, hogy a lakóhelye szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltsége törölte őket az álláskereső nyilvántartásából. A határozat indoklása szerint erre azért került sor, mert az álláskereső megállapodásban foglaltakat nem teljesítették, a vállalt munkakeresést elmulasztották. A panaszosok ugyanakkor azt állították, hogy azért nem tettek eleget vállalásuknak, mert a megállapodásból eredő kötelezettségek nem voltak egyértelműek.

A munkaügyi központok jelzései ugyancsak arra utaltak, hogy az álláskereső megállapodásra vonatkozó szabályokat felül kell vizsgálni. A megállapodás a munkaerőpiaci szempontból viszonylag kedvező településeken élők számára jelenthet segítséget, hiszen *„állásajánlat hiányában” az aktív álláskereső nem vezethet eredményre.*

Jelezték továbbá, hogy a megállapodás megkötése az ügyfelek egy részénél teljesen indokolatlan és formális, mivel nyilvánvaló, hogy munkába helyezéshez nem vezethet. Sérelmezték, hogy *„nagy az adminisztrációs és papírigénye”, továbbá „jelentősen hosszabbodott az egy álláskeresőre fordítandó ügyintézési idő, és megnőtt a várakozási idő – emiatt türelmetlenebbek, feszültebbek lettek az ügyfelek”, és mindezek mellett a megállapodások megkötésének pozitív hatása, az elhelyezkedési mutatók javulása nem mutatható ki.*

⁷ Szociális és Munkaügyi Minisztérium (SZMM) foglalkoztatási főosztály: Javaslatok a munkanélküli ellátórendszerre, valamint az együttműködési kötelezettség teljesítésére vonatkozó szabályok módosítására. Tervezet. Budapest, 2006. augusztus 10.

Emiatt a foglalkoztatási törvény 2007. január 1-jétől hatályos módosítása kilátásba helyezi, hogy az álláskereső helyzetének rendezése érdekében:

- *törvényi szinten, tételesen felsorolják* azokat a kötelezettségeket, amelyek az együttműködés tartalmi elemei, és megszegésük hátrányos jogkövetkezményekkel jár,
- továbbá *egyértelműen megjelölik az egyes kötelezettségszegésekhez rendelt szankciókat és azok pontos mértékét.*

A jogalkotó⁸ a megállapodás alkalmazását abban az esetben rendeli el kötelező erővel, amikor az együttműködési kötelezettség teljesítésének sajátos körülményei ezt szükségessé teszik. Így, ha az álláskereső munkanélküli státusára tekintettel ellátásban részesül, tehát:

- álláskeresői támogatást állapítanak meg részére, vagy
- rendszeres szociális segélyben részesül, és a beilleszkedési programban foglaltak alapján elhelyezkedése érdekében a munkaügyi központ kirendeltségével köteles együttműködni.

2. AKTÍV MUNKAERŐPIACI POLITIKÁK

Az Flt. 5.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a foglalkoztatási feszültségek megszüntetésére, kezelésére és feloldására, valamint a munkanélküliség megelőzésére, csökkentésére és hátrányos következményeinek enyhítésére elsősorban *munkaerőpiaci szolgáltatásokat és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokat* kell alkalmazni. Az ezek megállapításával, folyósításával és ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat a munkaügyi központok kirendeltségei végzik, amihez a *Munkaerőpiaci Alap (Mpa) foglalkoztatási alaprészeinek decentralizált kerete* nyújt fedezetet. A támogatás formáit és feltételeit, továbbá a jogosultak körét ugyancsak ez a törvény rögzíti.⁹ A jogosultságra általában az jellemző, hogy – a passzív ellátásokkal szemben – *az aktív munkaerőpiaci eszközökhöz sem a munkáltatók, sem pedig a munkanélküliek nem jutnak hozzá automatikusan,* még akkor sem, ha megfelelnek a törvényben rögzített feltételeknek.

2.1. Foglalkoztatást elősegítő és képzési támogatások a Munkaerőpiaci Alapból

Az 1991. március elsején hatályba lépett foglalkoztatási törvény a foglalkoztatást elősegítő támogatások közé a következőket sorolta:

- *munkaerőpiaci képzés/átképzés,*
- *munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása,*
- *tartós munkanélküliek foglalkoztatásának támogatása,*
- *közhasznú foglalkoztatás,*
- *munkahelyteremtés támogatása,*
- *részmunkaidős foglalkoztatás támogatása,*
- *korengedményes nyugdíjazás.*

8 SZMM: Előterjesztés a szakmai vezetői értekezletre a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról, Budapest, 2006. augusztus.

9 A részletes szabályok egyre inkább a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) sz. MüM-rendeletben jelennek meg.

Ez a lista 1996 végéig mindössze egy ponton változott: *1995. július elsején megszűnt a korengedményes nyugdíj foglalkoztatási alapból való átvállalásának a lehetősége.*

Nagyobb léptékű módosításra *1997. január 1-jétől* került sor, amikor:

- *hatályát veszítette a részmunkaidős foglalkoztatás addig érvényes támogatási formája*
- és új eszközöket vezettek be:
 - az *önfoglalkoztatók munkahely-teremtésének* támogatása,
 - a *munkahely-megőrzés támogatása*: a) likviditási támogatás formájában és b) egyes munkavállalói rétegek részmunkaidős foglalkoztatásának elősegítésével,
 - továbbá a *foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok* átvállalása.

1998. március 19-étől:

- a mobilitási támogatás keretében a helyközi utazás mellett a *csoportos személyszállítás, a lakhatás és a munkaerő toborzás* költségeinek átvállalására is lehetőség nyílt.

2000. január elsejétől:

- kikerült a foglalkoztatási törvényből, majd 2002. január elsején vissza került oda a munkahely-teremtő beruházások és a munkahely-megőrzés támogatása,
- az egyedi aktív eszközök mellett az ezek kombinált alkalmazását biztosító *aktív munkaerőpiaci programokat* is lehet támogatni,
- sor került a *munkaerőpiaci szolgáltatások* szabályozására és új szolgáltatások bevezetésére.

2004. május 20-ától:

- közhasznú szervezetek is végezhetnek munkaerő-kölcsönzést, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatására. Ehhez 2005-től támogatásban is részesülhetnek.

A foglalkoztatási törvény mellett más (szja-, tao-, eho-) törvények is nyújtanak olyan járulékos- és adókedvezményeket, amelyek az álláskereső és egyéb hátrányos helyzetű, vagy megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához és képzéséhez kapcsolódnak. Emellett a közmunkaprogramoknak is fontos szerepük van az elsődleges munkaerőpiacra nem, vagy nehezen elhelyezhető munkanélküliek átmeneti, időszakos foglalkoztatásában. Ezeknek a támogatásoknak a főbb szabályait a mellékelt táblázatban összesítettük.

Az aktív munkaerőpiaci eszközök révén jelentős tömegeket sikerült kivonni a munkanélküliek köréből. Az 1993–2005-ig tartó időszakban 75–116 ezer között mozgott azoknak a személyeknek az éves átlagléttszáma, akik az aktív munkaerőpiaci eszközökhöz kapcsolódó támogatásban részesültek (7. táblázat). Ez a gazdaságilag aktív népesség 2–3 százalékának felel meg. Ez egyben azt is jelenti, hogy a vizsgált időszakban 9–11 százalék között ingadozó munkanélküliségi ráta ennyivel magasabb lett volna, ha az állástalan vagy elbocsá-

Évente a gazdaságilag aktív népesség 2–3 százaléka vesz részt aktív eszközökben

tással fenyegetett embereket nem részesítik preventív vagy a munkaerőpiacra való visszatérést segítő támogatásokban.

7. táblázat: Aktív munkaerőpiaci eszközökben résztvevők átlagléttszáma, 1993–2001

Aktív munkaerőpiaci eszközök	1993	1994	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Munkaerőpiaci képzés		30 662	23 039	26 307	27 187	23 410	25 044	17 919	11 838
Közhasznú foglalkoztatás		27 021	308 77*	23 705	23 185	17 751	17 534	14 235	15 790
Bértámogatás		20 442	29 313	27 524	26 547	21 963	20 439	18 909	18 417
Munkahely-teremtő beruházás támogatás**		23 051	12 291	3 192	6 943	1 708	1 270	2 717	2 742
Vállalkozóvá válás támogatása		3 668	1 307	1 506	1 616	1 269	1 250	953	1 137
Rövidített/részmunkaidős foglalkoztatott támogatása		1 781	-	-	-	-	-	357	586
Korengedményes nyugdíjazás		6 283	1 348	45	-	-	-	-	-
Utazási költségtérítés		1 907	2 326	4 091	3 483	3 294	3 088	2 112	1 836
Pályakezdekők eszközei			10 302	7 816	7 094	6 827	7 686	7 908	8 086
Önfoglalkoztatói támogatás			1 992	4 505	5 142	5 204	4 642	3 963	3 111
Munkahelymegőrzés támogatása			1 528	3 029	156	2 209	3 419	2 923	4 284
Járulékátvállalás			556	1 255	3 399	3 116	3 887	3 324	3 821
Összesen	75 864	114 795	115 477	102 975	104 752	86 481	88 259	75 321	71 648

* Hagyományos és jövedelempótló támogatásra jogosultak közhasznú foglalkoztatása együtt.

** Az év folyamán (a foglalkoztatási kötelezettségnek megfelelően) betöltött munkahelyek száma.

Forrás: a Foglalkoztatási Hivatal adatai.

Ezek az eszközök az álláskeresőknél előbb növekvő, majd csökkenő hányadának nyújtanak képzési és foglalkoztatási lehetőséget. Az úgynevezett aktiválási ráta – amely az aktív eszközök kedvezményezettjeinek a számát viszonyítja ugyanennek a létszámnak a regisztrált munkanélküliekkel megnövelt nevezőjéhez – a kilencvenes évek közepén még csak 16–17 százalék volt, majd 1998-ban 20 százalék fölé emelkedett, 2001-ben pedig 22,4 százalékot ért el. Azóta gyors apadás következett be: 2003-ban 18,5 százalékot, 2005-ben pedig 14,9 százalékot jelzett a mutató.

Ennek értékelésénél figyelembe kell venni, hogy 2004-ben indultak az Európai Unió által támogatott programok, 2005-től pedig – a 100 lépés program keretében – számos, lényegében a foglalkoztatási törvény eszközrendszerével átfedő intézkedést vezettek be a foglalkoztatás bővítésére és a munkanélküliség csökkentésére. Ezek kedvezményezettjei azonban nem jelennek meg az aktíveszköz-statisztikákban.

2.2. A „100 lépés program”

A „100 lépés program” munkaerőpiaci fejezete kezdetben 15, majd jó néhány további intézkedést tartalmazott a foglalkoztatás bővítésére és láthatóvá té-

telére. Ezek közül csak a témánkba vágó, *alanyi jogon átvállalt járuléktámogatásokat* emeljük ki.

2.2.1. A Start-program

2005. október 1-jétől elindult a Start-program, amely minden pályakezdőre kiterjed, aki 25 évesnél – felsőfokú végzettségük esetében 30 évesnél – fiatalabb, befejezte (vagy megszakította) tanulmányait, és belép az első munkahelyére.¹⁰ Az a munkáltató, amelyik vállalja foglalkoztatásukat, *két év támogatásra* jogosult. A támogatás formája: *alanyi jogon járó járulékkedvezmény*, aminek köszönhetően a munkáltatónak (havonta) *a pályakezdő fiatal foglalkoztatásának első évében a járulékalap 15 százalékát, a második évben pedig annak 25 százalékát* kell megfizetnie. A kedvezmény *a minimálbér legfeljebb másfélszeresét kitevő keresetig érvényesíthető 25 éven aluliak foglalkoztatása esetén, felsőfokú végzettségűeknél pedig – 30 éves korig – maximum a minimálbér kétszereséig*. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a pályakezdők keresetének felső határa korlátozva volna.

Megéri pályakezdőt alkalmazni

A kedvezményre való jogosultságot az APEH által kiállított *Start-kártya* bizonyítja, amely egyúttal az ellenőrzés alapjául is szolgál. Minden, első ízben munkába lépő, 25 év (felsőfokú végzettséggel 30 év) alatti fiatal jogosult kiváltani ezt a kártyát, feltéve, hogy befejezte vagy megszakította tanulmányait, és első ízben létesít munka- vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt. 2005. október 1. és 2006. augusztus 28-a között 32 865 fiatal igényelte a kártyát, és mintegy 9000 fő helyezkedett el a Start-program keretében.

2.2.2. A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele

2006. január elsejétől *mentesülnek a munkáltatói járulékfizetés kötelezettsége* alól azok a – 250 fős létszám alatti – mikro-, kis- és középvállalkozások, továbbá a civil szervezetek, amelyek létszámukat legalább három hónapja regisztrált munkanélkülivel bővítik.¹¹

A támogatás egy évre szól, ami alatt a felvett munkaerőt meg kell tartani, sőt még egy évig tovább kell foglalkoztatni. A járulékfizetés alóli mentesség kiterjed a tételes egészségügyi hozzájárulásra, a munkáltató által fizetendő tb-járulékra és a munkaadói járulékra. A munkáltató a kedvezményt – teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetében – legfeljebb a kötelező legkisebb bér 130 százalékának, részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén ezen összeg időarányos részének megfelelő járulékalap után érvényesítheti. *Az első félév adatai szerint 7723, három hónapnál régebben állást kereső jutott munkához a járulékkedvezményt adó program nyomán.*

2.2.3. A Start-program kiterjesztése

A Start-programmal kapcsolatos kedvező tapasztalatok alapján a 2007. július elsejétől – az Európai Szociális Alap támogatásával – bővül a program.

10 – 2005. évi LXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

11 – 2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről. A törvényt az Országgyűlés 2005. december 19-én fogadta el, hatályos: 2006. január 1-jétől.

– A *Start-plusz* program keretében a kisgyermek otthoni gondozását vagy közeli hozzátartozó ápolását követően munkába álló személyek alkalmazása esetén a Munkaerőpiaci Alap a járulék egy részének megfizetését átvállalja a munkáltatótól. Ennek kedvezményei gyakorlatilag megegyeznek a Start-programban biztosított támogatásokkal.

– A *Start-extra* program célja pedig az, hogy a munkavállaláshoz, a munkaerőpiaci visszatéréshez segítséget nyújtson a tartós munkanélkülieknek, akiknek nehezebb elhelyezkedniük vagy 50 év feletti életkoruk miatt, vagy azért, mert alacsony, legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkeznek. A Start-extra program keretében nyújtandó támogatás mértéke jóval kedvezőbb a Start és a Start-plusz program kedvezményeinél. A munkáltató mentesül a tételes egészségügyi hozzájárulás megfizetése alól. Ezen túlmenően az első évben egyáltalán nincs járulékfizetési kötelezettsége, a második évben pedig a bruttó kereset 15 százalékát kell közteherként befizetni.¹²

2.3. A foglalkoztatást elősegítő támogatási rendszer átalakítása¹³

A foglalkoztatást elősegítő támogatási rendszer már régóta megérett a változtatásra.

– Az évek során kezelhetetlenül sok és gyakran egymást átfedő támogatási forma jött létre. Emiatt a munkaügyi szervezetnek más-más szabályok alapján kell támogatást nyújtania, sokszor egyazon célcsoportnak, aminek az adminisztrációja kezelhetetlen, hatása pedig átláthatatlan.

– *A foglalkoztatást segítő támogatások rendszere alapvetően megfelel az uniós szabályozásnak.* Ebben jelentős szerepe van annak, hogy számos, a csoportmentességi rendeletek valamely feltételének nem megfelelő támogatás csekély összegű (*de minimis*) támogatásként¹⁴ működik annak érdekében, hogy a hosszadalmas bizottsági eljárás mellőzésével legyen lehetőség az igényeknek megfelelő támogatás nyújtására. A *de minimis* támogatásoknak azonban az előnye mellett számos hátránya is van, ezért a támogatási rendszer átalakítása során indokolt azok visszaszorítása, illetve minél kisebb mértékű fenntartása.

A vállalkozásoknak nyújtható támogatásokról szóló csoportmentességi közösségi rendeletek 2006. december 31-éig maradnak hatályban, s még további hat hónapig, azaz 2007. június 30-ig nyújthatók. A hazai támogatási programok bejelentésében, illetve a Bizottságnak megküldött tájékoztatókban az esetek többségében a 2006. december 31-i lejárát szerepel, ezért a fél évvel történő meghosszabbításhoz is tájékoztatást, vagy (a 794/2004/EK-rendelet 4. cikkének megfelelően) egyszerűsített bejelentést kell tenni. Előreláthatóan a csoportmentességi rendeletek hatályát a Bizottság 2007. december 31-éig meghosszabbítja. Ennek megfelelően a hosszabbítást 2007. december 31-éig lehet kérni.

A hat hónapos átmeneti időszak azonban nem terjed ki azokra a támogatási formákra, amelyek a Bizottság 2204/2002/EK-rendelete hatályba lépése előtti közösségi szabállyal összhangban állnak, és bejelentésük az Európai

Start-plusz és Start-extra

12 Szociális és Munkaügyi Minisztérium: Előterjesztés a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXXIII. törvénynek a START PLUSZ és a START EXTRA program elindításával kapcsolatos módosításáról, Budapest, 2006. szeptember

13 Ez a fejezet Szociális és Munkaügyi Minisztériumnak a foglalkoztatást elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról szóló előterjesztése alapján készült. Budapest, 2006. szeptember

14 Az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikkeiben foglaltaknak a csekély összegű (úgynevezett *de minimis*) támogatásokra való alkalmazásáról szóló 2001. január 12-i 69/2001/EK bizottsági rendelet értelmében a csekély összegű támogatás jogcímén odaítélt támogatások egy vállalkozás esetében – három év vonatkozásában – nem haladhatják meg a százezer eurónak megfelelő forintösszeget. Csekély összegű támogatásban nem részesülhetnek a külföldre irányuló szállítási ágazatban tevékenykedő vállalkozások, továbbá a támogatás nem vehető igénybe a mezőgazdasági, illetve halászati termékeket előállításához, feldolgozásához, vagy azok értékesítéséhez, az exporthoz közvetlenül kapcsolódó tevékenységekhez, valamint az import áruk helyett hazai áru használatától függő támogatások esetén.

Bizottsághoz még a csatlakozást megelőzően megtörtént. Ilyen támogatások *a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás, a munkahelymegőrzés támogatása, a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás és a munkatapasztalat-szerzés támogatása.*

Összegezve: a foglalkoztatást elősegítő támogatások felülvizsgálatát, továbbá az egyes aktív eszközökre vonatkozó szabályok módosítását a következők miatt kell elvégezni:

- a közösségi joggal való további harmonizáció érdekében,
- a támogatási rendszer áttekinthetőség miatt,
- a párhuzamos támogatások megszüntetéseért, valamint
- a foglalkoztatási támogatások eredményességének javítása céljából.¹⁵

A módosítások a következő támogatásokat érintik:

- a munkabér és járulékainak megtérítésére irányuló támogatások (bértámogatás),
- a munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtásának támogatása,
- a mobilitás elősegítése,
- a vállalkozás indításának elősegítése, valamint a
- foglalkoztatást elősegítő képzések támogatása.

2.3.1. Bértámogatás

Az előzőekben bemutattuk, hogy jelenleg sokféle célcsoport esetében nyílik mód különböző mértékű bér- és járuléktámogatásra. A legnagyobb változás a bértámogatási formát érinti: az eddigi támogatások részben beolvadnak az új konstrukcióba, részben pedig megszűnnek.

A bértámogatás célja, hogy elősegítse a *hátrányos helyzetű személyek* foglalkoztatását. A 2204/2002/EK-rendelet meghatározza a hátrányos helyzetű munkavállaló fogalmát, az egyes hátrányos helyzetű csoportokba tartozó rétegeket. Ezt alapul véve a támogatás azoknak *a munkaadóknak*¹⁶ nyújtható, akik *a közösségi rendeletben meghatározott feltételeknek megfelelő személyek* foglalkoztatását vállalják.

Hátrányos helyzetű személy az az *álláskereső*,¹⁷ aki

- nem rendelkezik középfokú iskolai végzettséggel, vagy
- a foglalkoztatás megkezdésekor az 50. életévét betöltötte, vagy
- megváltozott munkaképességű,¹⁸ vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 16 hónap alatt legalább 12 hónapig, pályakezdő álláskereső esetében 8 hónapig a munkaügyi központ kirendeltsége által álláskeresőként volt nyilvántartva, vagy
- saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel, vagy
- álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetve terheségi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült, vagy

A bértámogatás célja és alanyai

15 A módosítás nem érinti azokat a járulék- és egyéb adókedvezményeket, amelyek más törvények (szja, tao, cho, Start-program stb.) alapján kapcsolódnak az álláskereső és más hátrányos helyzetű, megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához és képzéséhez. Ezek a támogatások a közösségi jog értelmében nem minősülnek állami támogatásnak, mivel úgynevezett általános intézkedések (alanyi jogon járnak a feltételeknek megfelelő valamennyi vállalkozás részére, ha kéri a támogatást), amelyeket nem szükséges bejelenteni a Bizottság számára.

16 *Munkaadó*: az Flt. 58. § (5) bekezdésének c) pontjában megjelölt foglalkoztató.

17 Flt. 58. § (5) bekezdésének d) pontja szerinti tartalommal.

18 – 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet e) pontja.

- álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatás, szabadságvesztés, illetve elzárás büntetését töltötte.

Támogatásban részesülhet továbbá a munkaadó, ha olyan *hátrányos helyzetű személy* (munkavállaló) továbbfoglalkoztatására vállal kötelezettséget, *akit munkahelyének elvesztése fenyeget*, vagyis:

- akinek munkaviszonyát a munkáltató működési körébe tartozó okból rendes felmondással megszünteti, vagy akinek határozott időre szóló munkaszerződése 90 napon belül lejár, és
- a továbbfoglalkoztatás megkezdésekor 50. életévét betöltötte, vagy
- középfokú iskolai végzettséggel nem rendelkezik, kivéve, ha
- a korábbi munkaviszony megszűnését követő 60 napon belül munkaszerződést kötnek a felek.

A hátrányos helyzetű személy munkába helyezéséhez *bértámogatás* állapítható meg, ha a munkaadó

- kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatással foglalkoztatott hátrányos helyzetű munkavállalót munkaviszony keretében legalább 12 hónapig foglalkoztatja (foglalkoztatási kötelezettség), és
- a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működési körében felmerülő okból, rendes felmondással nem szüntette meg.¹⁹

*A munkaadó részére a munkabér és járulékai 50 százalékaig, megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén 60 százalékaig terjedő bértámogatás állapítható meg 12 hónapra.*²⁰

*Az összeszámlítás szabályai*²¹ alapján a bértámogatás – más állami támogatással, illetve közösségi finanszírozással összevont – összege nem haladhatja meg:

- bármely időszakban (havonta, évente stb.) a munkavállalók részére kifizetett munkabér és járulékainak 100 százalékat, és
- bármely hároméves időszak alatt a 15 millió euró értékének megfelelő összeget.

Munkaerőpiaci program keretében nyújtható bérköltség-támogatás

Mivel a munkabér és járulékainak megtérítésére 2007. január 1-jétől kezdődően csak a *közhasznú munkavégzés* támogatása, valamint az előzőekben vázolt *bértámogatás* megállapításával kerülhet sor, a programok működőképessége veszélybe kerül. A közhasznú munkavégzés ugyanis a foglalkoztatásnak csak egy szegmensét érinti (viszonylag szűk munkáltatói körben, a bértámogatás pedig csak a meghatározott, hátrányos helyzetűnek minősített személyi kör foglalkoztatásához, legfeljebb 12 hónapig folyósítható, maximum a munkabér és járulékai együttes összegének 50, illetve 60 százalékos mértékéig). Miután a közösségi szabályoktól eltérni nem lehet, a gazdálkodó szervezetek munkaerőpiaci programjának keretében megvalósuló foglalkoztatása három éven át nem, továbbá hátrányos helyzetű személynek nem minősülő munkavállaló

A bértámogatás megállapításának feltételei

19 Meg kell szüntetni a támogatás folyósítását, illetve a kifizetett támogatást – a kötelezettségszegés arányában részben vagy egészben – vissza kell fizetni, ha a munkaadó a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget. Mentessül a visszafizetési kötelezettség alól a munkaadó, ha igazolja, hogy a munkaviszony a munkaadó rendkívüli felmondása, jogutód nélküli megszűnése vagy a munkavállaló rendes felmondása miatt szűnt meg.

20 A 2204/2002/EK-rendelet 5. cikk (3) bekezdésének b) pontja szerint a munkavállaló legalább 12 hónapi folyamatos foglalkoztatásra jogosult, amely feltétel teljesítésének esélye akkor a legnagyobb, ha a foglalkoztatási kötelezettség teljes idejére támogatást folyósítunk. Az idézett joghely egyébként úgy is értelmezhető, hogy a munkavállaló 12 hónapi támogatott foglalkoztatásra jogosult.

21 A hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatásának támogatása a Bizottság 2002. december 12-i 2204/2002. számú rendelete alapján adható; vagyis a támogatások nyújtásakor figyelembe kell venni a 8. cikk (4) bekezdésében, továbbá a 9. cikk (2) bekezdésében foglalt összeszámlítási szabályokat.

A jelenleg nyújtható támogatásokkal kapcsolatos változások

22 Amennyiben a támogatás alanya vállalkozás, a *de minimis* szabályokat kell alkalmazni.

23 A munkatapasztalat-szerzés támogatásának megszüntetését az indokolja, hogy a pályakezdő állástalanok foglalkoztatása a bértámogatással, valamint a 2005-től bevezetett Start-program keretében alanyi jogon igénybe vehető járulékkedvezményekkel hatékonyan elősegíthető.

24 A munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás támogatását a 31/2004. (XII. 21) FMM-rendelet tette lehetővé. A támogatás iránti csekély érdeklődés miatt (2005-ben nem kértek ilyen támogatást) fenntartása nem indokolt; a célcsoport munkaerőpiaci reintegrációja a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is ösztönözhető.

lói célcsoport mellett egyáltalán nem támogatható. Ezért egy új aktív eszköz (*bérköltség-támogatás*) bevezetésére kerül sor, amely csak munkaerőpiaci program keretében alkalmazható, és a munkabér, illetve járulékai 100 százalékos finanszírozását teszi lehetővé, legfeljebb 3 éven át.

Tekintettel arra, hogy a programok sikeres lebonyolítása programmenedzsment közreműködése nélkül nehezen kivitelezhető, az új eszköz keretében nemcsak a célcsoportához tartozó személyek, hanem a programmenedzsment foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő bér- és járulékköltségek is megtéríthetők.²²

A bértámogatás bevezetésével egyidejűleg 2007. január elsejétől:

a) önálló támogatási formaként megszűnik

– a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás, ezen belül:

• a 45. életévüket betöltött személyek kedvezőbb bértámogatása,

– a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása, ezen belül:

• az 50 év feletti álláskereső, valamint

• a szabadságvesztésből szabadultak és pártfogó felügyelet alatt állók kedvezőbb járulékatvállalása,

– a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása,

– a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bér- és járulékatvállalás, valamint

– a pályakezdő álláskereső munkatapasztalat szerzésének támogatása;

b) megszűnik

– a pályakezdő álláskereső foglalkoztatási támogatása,²³

– a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás támogatása;²⁴

c) a *de minimis* szabályai szerint támogatható marad a munkahelymegőrzés.

2.3.2. Munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtásának támogatása

A foglalkoztatási törvény hatályos szabályai alapján ez a támogatás jelenleg csak az információnyújtást vagy tanácsadást folytató szervezetek részére adható. Ez megváltozik: a jövőben a magánközvetítők is támogatásban részesülhetnek, ami szükség esetén lehetőséget teremt az állami foglalkoztatási szolgálatnak arra, hogy a közvetítési tevékenység bonyolításába külső szolgáltatókat is bevonjon.

2.3.3. A mobilitás elősegítése

A mobilitási támogatás célja, hogy az utazási költségek részben vagy egészben történő átvállalásával csökkentse azokat a többletköltségeket, amelyek a munkavállalók lakóhelye és munkahelye közötti utazással kapcsolatban jelentkeznek, és ezáltal elősegítse az ingázó álláskereső és munkavállalók foglalkoztatását. Jelenleg a mobilitási támogatások szabályait kormányrendelet tartalmazza. A jövőben ezek beépülnek a foglalkoztatási törvénybe.

2.3.4. Vállalkozás indításának elősegítése

A vállalkozások indítását a hatályos szabályozás az álláskereső *vállalkozóvá válásának* és az *önfoglalkoztatóvá* válásnak a támogatásával segíti. Az előbbi jelenleg – a megváltozott munkaképességű álláskereső kivételével – csak azoknak biztosítja a járadék továbbfolyósítását, valamint a hozzájárulást a vállalkozói tanfolyami képzés, szaktanácsadás és hitelfedezeti biztosítás költségeihez, akik járadékban részesülnek. Az utóbbi keretében pedig az önfoglalkoztatóvá váláshoz 3 millió forintig terjedő, visszatérítendő kamatmentes támogatás nyújtható.

A támogatás célja: a vállalkozó készség, hajlandóság előmozdítása, az álláskereső ösztönzése saját vállalkozás alapítására, illetve vállalkozói tevékenység beindítására. *A módosítást követően* a korábbi két, eltérő eljárással működő támogatás – részben megváltozott tartalommal – összeolvad. E szerint:

- a 3 millió forintig terjedő támogatás *visszatérítendő és/vagy vissza nem térítendő formában* egyaránt folyósítható, és
- a vállalkozóvá váló álláskereső részére a *minimálbér összegéig terjedő*, legfeljebb hat hónap időtartamig havonként folyósított támogatás állapítható meg, függetlenül attól, hogy az álláskereső részesül-e járadékban.

*A támogatást álláskereső kapja, ezért nem minősül állami támogatásnak.*²⁵

2.3.5. Foglalkoztatást elősegítő képzés

A képzésben történő részvétel ösztönzése céljából emelik a keresetpótló juttatás összegét. A törvénymódosító javaslat szerint *a keresetpótló juttatás a jelenlegi, a minimálbér 60 százalékát kitevő összeggel szemben a minimálbér 100 százalékával lesz azonos*. A keresetpótló juttatás megállapításának feltétele a munkaügyi központ által felajánlott, illetve elfogadott, *a legalább heti húsz órát elérő (intenzív)* képzésben való részvétel.

A képzések nem csak az *álláskeresőket* érinti jelentősen. *A munkaviszonyban állók* esetében is fontos, hogy a munkavállalók rendelkezzenek azokkal az ismeretekkel, amelyek a versenyképességük megtartásához szükségesek. Erre tekintettel a jelenlegi formájában a jövőben is támogatható a „munkáltatói” képzés, mégpedig a *de minimis* szabályok alkalmazása mellett.

A képzési támogatásba beépül, és *önálló támogatási formaként megszűnik:*

- a pályakezdő álláskeresők alanyi jogon nyújtható képzési támogatása,
- a megváltozott munkaképességű álláskeresők képzési támogatása és
- a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés támogatása.

...

A foglalkoztatási támogatások átalakítását is magában foglaló javaslat a foglalkoztatási törvény módosítására 2006 novemberében került az országgyűlés elé, és 2007. január elsején lép hatályba.

²⁵ Önálló támogatási formaként megszűnik:

– az önfoglalkoztatóvá válás támogatása, valamint

– a megváltozott munkaképességű álláskereső vállalkozóvá válásának kedvezőbb feltételekkel történő támogatása, mivel beépülnek a vállalkozóvá válás elősegítésének támogatásába, továbbá

– a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés támogatása, amely beépülne a képzési támogatások körébe.

Megszűnik a hitelfedezeti biztosítás költségeihez való hozzájárulás is.

MELLÉKLET

M1. táblázat: Foglalkoztatást elősegítő, képzési támogatások a Munkaerőpiaci Alapból

Megnevezés	Támogatotti kör	Feltétel	Mérték	Időtartam	Jogszabályi alap
A bérek, járulékok támogatása					
Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás	hat hónapja (pályakezdő és 45 év feletti esetében 3 hónapja) munkanélküli személy foglalkoztatása	legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező idejű továbbfoglalkoztatás, a támogatást megelőző 6 hónapban hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okból rendes felmondással nem szüntette meg, és ilyenre a munkanélküli foglalkoztatása során sem kerül sor; a munkaadót 2 éven belül nem kötelezték jogerősen 100 000, illetve 500 000 forintot elérő munkügyi bírság fizetésére, a munkaadó együttműködik az állami foglalkoztatási szolgálattal	munkabér 50–100 százaléka; 45 év feletti 70–100 százaléka	legfeljebb 1 év 45 év feletti: 2 év	1991. évi IV. tv. (Ft.) 16. § 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 11. §.
Közhasznú munkavégzés támogatása	munkaügyi központ által kiközvetített munkanélkülinek munkaviszony keretében történő foglalkoztatása	az előző havi statisztikai állományi létszám bővítése (kivéve 45 év felett); más szervtől a munkáltató nem részesül díjazásban a nyújtott szolgáltatás ellenértéké- ként, kht. nem üzletszerű gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó foglalkoztatás támogatható, nem folyósítható azokra a napokra, amikor ugyanazon személy után a települési önkormányzat közcélú foglalkoztatásra költségvetési támogatásban részesült, ha munkáltató hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát nem szüntette, és nem szünteti meg; munkaügyi bírsággal nem sújtották	foglalkoztatásból eredő közvetlen költség 70 százaléka; 45 év feletti, a cigány önkormányzatnál (CKÖ) történő foglalkoztatás 90 százaléka, MAT vagy megyei tanács Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alap-részen 90 százaléka, 2 évre is megszavazhatja	legfeljebb 1 év; 45 év feletti 1,5 év 50 év feletti, CKÖ 2 év	1991. évi IV. tv. (Ft.) 16/A. § 6/1996 (VII. 16.) MüM-rendelet 12–15. §.
Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása	legalább 3 hónapja nyilvántartott munkanélküli, saját háztartásban 14 évesnél fiatalabb gyereket nevelő, ápolási díjban részesülő személy foglalkoztatása	a teljes munkaidős legalább felét, legfeljebb 3/4-ét elérő munkaidőben történő foglalkoztatás; legalább a támogatott foglalkoztatás idejével megegyező továbbfoglalkoztatási kötelezettség; hasonló munkakörben foglalkoztatott munkaviszonyát nem szüntette és nem szünteti meg; munkaügyi bírsággal nem sújtották	munkabér és járuléka együttes összegének 75 százaléka és/vagy munkába járással felmerült helyközi utazási költségek munkaadót terhelő része, egészben vagy részben	legfeljebb 1 év	1991. évi IV. tv. (Ft.) 19/C. § 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 11/A §.
Állskereső munkaadó kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatása	50 fő legalább 3 hónapja nyilvántartott vagy pályakezdő, vagy 50 év feletti munkanélküli foglalkoztatását vállaló közhasznú társaság	legalább 200 napra határozott idejű munkaviszonyt létesítése a munkanélküli, aki tőle független kölcsönbevevő számára átengedi a munkavállalót, a munkavállaló kölcsönzési díja eléri legalább a minimálbér és járuléka összegét, egy munkanélküli után 2 éven belül csak egyszer nyújtható támogatás, a kölcsönbeadót 2 éven belül nem kötelezték jogerősen 100 000, illetve 500 000 forintot elérő munkaügyi bírság fizetésére	a határozott idejű munkaviszonyról szóló munkaszerződésben meghatározott munkabér és az azt terhelő járadék összegének legfeljebb 50 százaléka, legfeljebb a kérelem benyújtásakor hatályos minimálbér 1,5×	a kölcsönbeadó részére legfeljebb 200 napig	1991. évi IV. tv. (Ft.) 16/B. § 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 16–17. §.
Munkatapasztalat-szerzés támogatása	pályakezdő munkanélküli foglalkoztatása munkaviszony keretében	megfelelő munkatapasztalat szerzésére alkalmas legalább 360 napi foglalkoztatást vállal a foglalkoztató, ha csekély összegű támogatást mértékét meghaladja, akkor legalább a támogatás idejével megegyező idejű továbbfoglalkoztatás	munkabér 50–100 százaléka, eho lehetséges (ha 100 százaléka, szakképzetlen legfeljebb minimálbér 1,5×, középfokú végzettségű 2×, felsőfokú végzettségű pályakezdő 2,5×)	a foglalkoztatás időtartamára, legfeljebb 360 napig	68/1996. (V.15.) kormányrendelet 7. §.
Foglalkoztatási támogatás	szakmunkásképző iskola, szakiskola, speciális szakiskola befejezését követően a munkaadónál legalább 1 tanéven keresztül gyakorlati képzésben részesült pályakezdő foglalkoztatása	a pályakezdő szakképzettségének megfelelő munkakörben, legalább napi 6 órában történő foglalkoztatása, amely a szakképzettség megszerzését követő 90 napon belül megkezdődik; a munkaadó kérelmére támogatható; a folyósítás megszűnése után még 90 napig támogatás nélkül foglalkoztatja a pályakezdőt		270 nap	68/1996. (V.15.) kormányrendelet 9. §.

Megnevezés	Támogatotti kör	Feltétel	Mérték	Időtartam	Jogszabályi alap
Rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás	legalább 40 százalékban csökkent munkaképességű munkanélküli legalább 12 hónapon keresztül történő foglalkoztatása	a munkanélküli nem jogosult öregségi, baleseti, baleseti rokkantsági nyugdíjra, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban, bányászok egészségkárosodási járadékában nem részesül; a munkaadó a támogatott munkaviszony létrejöttét megelőző 6 hónapban hasonló munkakörben foglalkoztatott munkaviszonyát nem szüntette meg, a támogatás idejével megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatás; rehabilitációs hozzájárulást nem köteles fizetni vagy teljesítette azt	első harmadban: munkabér + egészségbiztosítási és munkaadói járulékok, eho; második harmadban: munkabér; harmadik harmadban: egészségbiztosítási és munkaadói járulékok, eho	teljes munkaidős foglalkoztatás esetén legfeljebb 18 hónap, részmunkaidőben arányosítva	11/1998. (IV.29.) MüM-rendelet 4. §.
Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása	álláskeresők foglalkoztatása		egészségbiztosítási és nyugdíjjárulékok, munkaadói járulékok, eho részben/egészségben, pártfogó felügyelet alatt álló, szabadságvesztésből szabadult esetén legalább a járulékok 70 százaléka, 50 év felett legalább 50 százalék	legfeljebb 200 nap, 50 év feletti munkanélküli/pártfogó felügyelet alatt álló személy/szabadságvesztés büntetésből 6 hónapnál nem régebben szabadult személy foglalkoztatása esetén legfeljebb 1 év	Flt. 18/A.§ 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 18/B-18/E. §.
Pályakezdő fiatal foglalkoztatásának kedvezménye	25. életévét be nem töltött fiatal foglalkoztatása	teljes munkaidőben vagy legalább napi 4 órában történő foglalkoztatás 9 hónapig, 3 hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettség	alapja: a munkavállaló után megfizetett tb-járulékok összegének 50 százaléka (legfeljebb havi 90 000 forint bruttó kereset figyelembevételével)	9 hónap	
Gyes, gyed, gyet, ápolási díj megszűnését követő foglalkoztatás kedvezménye	a gyes, gyed, gyet, ápolási díj folyósítása miatt a munkaerőpiactól tartósan távol lévő személy foglalkoztatása	teljes munkaidőben vagy legalább napi 4 órában történő foglalkoztatás 9 hónapig, 3 hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettség, a foglalkoztatotti jogviszonyban nem áll, a gyes, gyed, gyet, ápolási díj megszűnését követően először áll munkába	alapja: a munkavállaló után megfizetett tb-járulékok összegének 50 százaléka (legfeljebb havi 90 000 forint bruttó kereset figyelembevételével)	9 hónap	2004. évi CXIII. tv. 4. §.
Ösztöndíjas foglalkoztatás	A munkatapasztalat-szerzés céljából felsőfokú végzettségű személyt foglalkoztató	az ösztöndíj mértéke havonta legalább a minimálbér; szerződés alapján; a végzettség megszerzését követően egy alkalommal	alapja: a munkavállaló után megfizetett tb-járulékok összegének 50 százaléka (legfeljebb havi 90 000 forint bruttó kereset figyelembevételével), költségvetési szerv támogatásként az ösztöndíj 50 százalékát igényelheti	9 hónap-1 év	2004. évi CXIII. tv. 9-16.§, 20/2005. (II.11.) kormányrendelet
50 éven feletti munkanélküliek foglalkoztatásának támogatása	50 év feletti munkanélküliek		a munkaadót terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási járulékoknak, a munkaadói járulékoknak és az ehónak megfelelő összeg részben vagy egészben, legalább a maximálisan átvállalható mérték 50 százaléka	legfeljebb 1 év	1991. évi IV. tv. 18/A. §.

Megnevezés	Támogatotti kör	Feltétel	Mérték	Időtartam	Jogszabályi alap
A képzés támogatása					
Képzési támogatás	munkanélküli, 25/30 évnél fiatalabb, aki tanulmányai befejezését követően nem szerzett munkanélküli-járadékra jogosultságot, aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható, gyეს, gyet, gyed, terhességi segélyben, ápolási díjban részesülő személy, közhasznú munkavégzésben résztvevő (MAT további kört határozhat meg)		keresetkiegészítés vagy keresetpótló juttatás, képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése részben vagy egészben	a képzés idejére	1991. évi IV. tv (Ft.) 14.§ 6/1996 (VII.16.) MüM-rendelet 1-9. §.
Megváltozott munkaképességű munkanélküliek képzése	megváltozott munkaképességű munkanélküli MpA-ból támogatott képzés gyakorlati részének lebonyolítása		igazolt többletköltségek megtérítése	gyakorlati képzés időtartama	11/1998. (IV.29.) MüM-rendelet 5. §.
Új foglalkoztatási lehetőségek létrehozásának támogatása					
Munkahelyteremtés támogatása	új munkahely teremtése, meglévő bővítése, új technológia bevezetéséhez szükséges tárgyi eszközök és immateriális javak beszerzése vagy a munkahelyteremtéssel összefüggő személyi jellegű ráfordítások	a munkanélküliek létszámának növelésével tartós foglalkoztatást biztosít, beruházással egybekötött munkahelyteremtés esetén; pályázat alapján; legalább 25 százalék saját forrás (vissza nem térítendő tőkejuttatás)	megengedett támogatási intenzitásnak megfelelően		1991. évi IV. tv. (Ft.) 18.§ 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 18.§; 85/2004. (IV.19.) kormányrendelet
Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása	megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása (50 százalékot elérő munkaképesség csökkenés, vagy szakvélemény alapján munkavállalási és munkahely-megtartó esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek) munkahely létesítése, létesítmények átalakítása, speciális eszközök, berendezések beszerzése, átalakítása, munkahely, munkaeszközök korszerűsítése; fentiek beruházással egybekötve	pályázat alapján; a munkaadó legalább 1 éve működik; legalább 20 százalék saját forrás; anyagi biztosíték, rendelkezésére állásának igazolása, megváltozott munkaképességű személy munkaviszonyban történő foglalkoztatását vállalja legfeljebb 2 évre, 2 éven belül nem kötelezték jogerősen 100 000, illetve 500 000 forintot elérő munkaügyi bírság fizetésére; ha az MpA-ból 2 éven belül támogatásban részesült, és kötelezettségét határidőre teljesítette, csoportos létszámcsökkenést nem hajtott végre a megelőző fél évben; 1 éve kötelező foglalkoztatási szintet meghaladó létszámban foglalkoztat megváltozott munkaképességűeket, megelőző 6 hónapban átlagos statisztikai állományi létszám legalább 50 fő, ezek legalább fele megváltozott munkaképességű, beruházást a támogatást követő naptári év végéig elkezd, a létrehozott kapacitásokat legalább 5 évig fenntartja, foglalkoztatási kötelezettség 3 év	pályázati kiírás alapján (támogatási intenzitás legfeljebb 80 százalék)	pályázati kiírás alapján;	1991. évi IV. tv. (Ft.) 19.§ 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 19.§ 85/2004. (IV. 19.) Korm. Rendelet
Álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása	az álláskeresési járadékban részesülő munkanélküli, akinek a munkaügyi központ továbbra sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani	vállalkozói tevékenység igazolása	az álláskeresési járadék összegével megegyező támogatás szaktanácsadás költségeinek legfeljebb 50 százalék, szükséges tanulmányi képzés költségeinek legfeljebb 50 százalékos megtérítése, hitelfedezeti biztosítás költségeinek legfeljebb 50 százalékos megtérítése	járadék lejártá után legfeljebb további 6 hónapra (támogatás), legfeljebb 1 évre (hitelfedezet)	1991. évi IV. tv. (Ft.) 15.§ 6/1996 (VII. 16.) MüM-rendelet 10. §.

Megnevezés	Támogatotti kör	Feltétel	Mérték	Időtartam	Jogszabályi alap
Megváltozott munkaképességű munkanélküli vállalkozóvá válásának támogatása	legalább 40 százalékban csökkent munkaképességű munkanélküli	öregségi nyugdíjra nem jogosult, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban, bányászok egészségkárosodási járadékában nem részesül. Nem szükséges munkanélküli-járadékra jogosultnak lennie.	a munkanélküli-járadék összegével megegyező támogatás (munkanélküli-járadékra nem jogosult munkanélküli esetében a járulék alsó határa) szaktanácsadás költségeinek legfeljebb 50 százaléka, a szükséges tanfolyami képzés költségeinek legfeljebb 100 százalékos megtérítése, hitelfedezeti biztosítás költségeinek legfeljebb 50 százalékos megtérítése	járadékkal megegyező támogatás: legfeljebb további 1 évig hitelfedeztet: legfeljebb 1 évre	1991. évi IV. tv. (Ft.) 15.§ 6/1996 (VII. 16.) MüM-rendelet 10.§ 11/1998 (IV.29.) MüM-rendelet 6. §.
Önfoglalkoztatás támogatása	az a legalább 3 hónapja folyamatosan munkanélküli személy, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról	pályázat alapján; a munkanélküli rendelkezik a vállalkozás indításához a beruházás költségének legalább 20 százalékát elérő saját forrással és anyagi biztosítással a támogatás visszafizetéséhez	3 millió forintig terjedő visszatérítendő, kamatmentes támogatás, szaktanácsadás költsége	a folyósítás befejezését követő 13. hónap kezdetétől legfeljebb 60. hónap alatt térítendő vissza a támogatás, a munkügyi központ által megállapított egyenlő részletekben	1991. évi IV. tv. (Ft.) 17.§ 6/1996 (VII. 16.) MüM-rendelet 17/A. §.
Munkahelymegőrzés támogatása, létszámleépítés kezelése					
Munkahelymegőrzés támogatása	annak a munkaadónak nyújtható, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni	a felmondás 30 nappal megelőzően történő bejelentése a munkügyi központ kirendeltségének, írásbeli nyilatkozat arról, hogy a munkaerő megtartására tett kísérlet nem vezetett eredményre; nem áll csőd- és felszámolási eljárás hatálya alatt; az érintett munkavállalót legalább 6 hónapja foglalkoztatja; vállalja a támogatott foglalkoztatást követően annak időtartamával megegyező továbbfoglalkoztatást, a támogatási folyósítás és a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt az átlagos statisztikai állományi létszámot nem csökkenti, 2 éven belül nem kötelezték jogerősen 100 000, illetve 500 000 forintot elérő munkügyi bírság fizetésére	bér- és járulék 25–75 százalék, megváltozott munkaképességű személy illetve minimálbér esetén vagy a korábbinál rövidebb idejű (napi 4–6 óras) foglalkoztatás esetén 50–90 százalék; maximum a minimálbér 150 százaléka	legfeljebb 1 évig	1991. évi IV. tv. (Ft.) 18.§ 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 18/A. §
A csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás	az a munkaadó, aki csoportos létszámleépítést hajt végre	a munkaadó a csoportos létszámleépítésre vonatkozó konzultáció megkezdése iránt intézkedett, vállalja az érintett telephelyeken a munkavállalók munkába helyezését elősegítő bizottság (MEB) létrehozását, működtetését, nyilatkozik, hogy ezek működéséhez milyen módon és mértékben járul hozzá, vállalja a támogatás felhasználásáról szóló elszámolás és értékelés elkészítését; a támogatás iránti kérelmet legkésőbb az intézkedésnek a leépítéssel érintett első munkavállalóval történő közléséig kell benyújtani	bizottságonként legfeljebb 1 millió forint vissza nem térítendő támogatás (mértéke függ a térség munkaerőpiaci helyzetétől, a csoportos létszámleépítéssel érintett munkavállalók számától, és a rendelkezésre álló pénzügyi keret nagyságától) a MEB működésével összefüggő költségekre használható fel	legfeljebb 12 hónapra történő felhasználásra	6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet 21/A–21/B. §.
Mobilitás támogatása					
Helyközi utazás támogatása	6 hónapja vagy pályakezdő, megváltozott munkaképességű esetében 3 hónapja munkanélküli személy foglalkoztatása	hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző 6 hónapban működésével összefüggő okból nem szüntette meg	a munkába járással kapcsolatos utazási költségek munkaadót terhelő része [78/1993. (V.13.) kormányrendelet alapján] részben vagy egészben	legfeljebb 1 évig	39/1998 (III.4.) kormányrendelet 2.§.

Megnevezés	Támogatotti kör	Feltétel	Mérték	Időtartam	Jogszabályi alap
Csoportos személyszállítási támogatása	az a munkaadó, aki munkavállalóinak lakóhelyük és munkahelyük között történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítási útján oldja meg (tömegközlekedési eszközzel az oda-vissza utazás nem, vagy csak aránytalan nehézségek árán oldható meg = naponta a 2 órát meghaladja)	legalább 4 munkavállaló szállítása; előnyben részesül, aki nagyobb arányban oldja meg megváltozott munkaképességűek, vagy megelőzően munkanélküli személyek szállítását;	legfeljebb az érintett munkavállalók lakóhelyétől (tartózkodási helyétől) a munkahelyéig tartó útvonalra vonatkozó autóbusz bérletek munkavállalót terhelő része	legfeljebb 1 évig	39/1998 (III.4.) kormányrendelet 3.§.
Lakhatási támogatás nyújtása	az a munkaadó, aki munkaügyi központ által nyilvántartott munkanélküli foglalkoztatását vállalja	a munkaadó hitelt érdemlően igazolja, hogy a munkaerő-toborzás valós munkaerőigény kielégítésére irányul	legfeljebb a munkanélküli-járadék alsó határáig terjedhet munkavállalónként	legfeljebb 1 évig	39/1998 (III.4.) kormányrendelet 4.§.
Munkaerő-toborzás támogatása	az a munkaadó, aki munkaerő-toborzást szervez a munkaügyi központ által meghatározott olyan településen, ahol a munkanélküliségi mutató az országos átlagot meghaladja	a munkaerő-toborzás valós munkaerőigény kielégítésére irányul	a munkaerő-toborzás szervezésével kapcsolatos költségek a munkaügyi központ által előzetesen elfogadott költségvetés alapján, alkalmanként legfeljebb 500 000 forint	alkalmanként	39/1998 (III.4.) kormányrendelet 5.§.
Egyéb (szolgáltatások, programok támogatása)					
Támogatás munkaerőpiaci programok kidolgozásához, illetve annak részben vagy egészben történő megvalósításához	jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, egyéni vállalkozó	pályázat alapján nyújtható, a támogatásban részesülő pályázóval a munkaügyi központ megállapodást köt. (program: Ft. és végrehajtási szabályai által tartalmazott munkaerőpiaci szolgáltatások, MpA foglalkoztatási és rehabilitációs alap-részből nyújtható foglalkoztatást elősegítő támogatások)	mértékét a megállapodás tartalmazza	időtartamát a megállapodás tartalmazza	6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 26/G§.
Munkaerőpiaci programok támogatása	támogatási formák és szolgáltatások egyidejű és egymásra épülő nyújtása munkaadónak, munkavállalónak, a program célcsoportjához tartozó személynek	A MAT és foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter indíthat munkaerőpiaci programot	program alapján	program alapján, legfeljebb 3 év	1991. évi IV. tv. 19/B.§ 6/1996. (VII.16.) MüM-rendelet 26. §.
Támogatás munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók részére	kht, ha munkaerőpiaci és foglalkozási információt térítésmentesen nyújt elmaradott térségekben élő vagy hátrányos helyzetű rétegek számára, természetes személy, jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, aki munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs és pszichológiai tanácsadást nyújt azoknak a munkanélkülieknek, akiknek a munkaközvetítő e szolgáltatások igénybevételét felajánlotta, vagy helyi/térségi foglalkoztatási tanácsadást végez	pályázat alapján; pályázat benyújtását megelőzően legalább 1 évig folytatta azt a szolgáltatási tevékenységet, amelynek támogatására a pályázatot benyújtotta, vállalja a dologi feltételek folyamatos biztosítását, a tudomására jutott adatok rendeltetésszerű felhasználását, a személyi feltételek meglétét és a szolgáltatást igénybe vevő személyek nyilvántartását	vissza nem térítendő formában, mértéke a támogatásról szóló államigazgatási határozat szerint	legfeljebb 3 évre, a támogatásra vonatkozó államigazgatási határozat szerint	1991. évi IV. tv. (Ft.) 13/A.§ (3) 30/2000. (IX.15.) GM-rendelet.21-25.§.
Munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz kapcsolódó keresetpótló juttatás	az a munkanélküli, aki a kirendeltség által felajánlott csoportos foglalkoztatást (álláskereső klub) valamint intenzív álláskeresést elősegítő szolgáltatást vesz igénybe	a szolgáltatás időtartama álláskereső klub esetén legalább 15 napot, intenzív álláskeresés esetén legalább az 5 napot eléri	a munkanélküli-járadéknak a kérelem benyújtásakor irányadó alsó határa	egy naptári évben legfeljebb 90 nap	30/2000 (IX.15.) GM-rendelet 26.§.

STATISZTIKAI ADATOK

Összeállította

FAZEKAS KÁROLY

KÖLLŐ JÁNOS

LAKATOS JUDIT

LÁZÁR GYÖRGY

Statistikai adatok (Statistical Data)

1. Alapvető gazdasági adatok (*Basic economic indicators*)
2. Népesség (*Population*)
3. Gazdasági aktivitás (*Labour market status*)
4. Foglalkoztatottak (*Employment*)
5. Munkanélküliek (*Unemployment*)
6. Keresetek (*Wages*)
7. Oktatás (*Education*)
8. Munkaerőkereslet (*Labour demand indicators*)
9. Regionális különbségek (*Regional inequalities*)
10. Migráció (*Migration*)
11. Munkaügyi kapcsolatok (*Industrial relations*)
12. Nemzetközi adatok (*International comparison*)
13. A fontosabb adatok forrásai (*Description of the main data sources*)

Források jegyzéke (Data Sources)

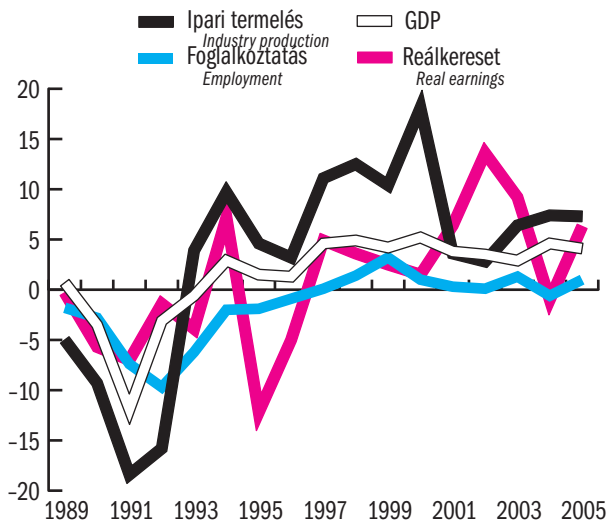
FH BT	FH Bértarifa-felvétel (<i>NLC Wage Survey</i>)
FH REG	FH munkanélküli regiszter (<i>NLC Unemployment Register</i>)
FH SREG	FH munkanélküli járadékregiszter (<i>NLC Unemployment Benefit Register</i>)
FH PROG	FH Rövid Távú Munkaerőpiaci Prognózis (<i>NLC Short-term Labour Market Forecast Survey</i>)
KSH	Rendszeres kiadványokból összeállított tábla (<i>Table compiled from regular publications</i>)
KSH IMS	KSH intézményi munkaügyi statisztika (<i>CSO institution-based labour statistics</i>)
KSH MEF	KSH Munkaerő-felvétel (<i>CSO Labour Force Survey</i>)
KSH MEM	KSH Munkaerő-mérleg (<i>CSO Labour Force Account</i>)
MC	Mikrocenzus (<i>Microcensus</i>)
MNB	Magyar Nemzeti Bank (<i>Hungarian National Bank</i>)
NSZ	Népszámlálás (<i>Population Census</i>)
NYUFIG	Nyugdíjfolyósító Igazgatóság (<i>Pension Administration</i>)
OM STAT	Oktatásügyi Minisztérium, Oktatásstatisztika (<i>Ministry of Education, Educational Statistics</i>)
TB	Társadalombiztosítás (<i>Social Security Records</i>)

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók (*Basic economic indicators*)

Év	GDP	Ipari termelés	Reálkereset	Foglalkoz- tatás	Fogyasztói árindex	Munkanélkü- liségi ráta
	GDP	Industrial production	Real earn- ings ¹	Employment	Consumer price index	Unemploy- ment rate
Year	Előző év (Previous year) = 100					
1989	100,7	95,0	99,7	98,2	117,0	...
1990	96,5	90,7	94,3	97,2	128,9	...
1991	88,1	81,6	93,0	92,6	135,0	...
1992	96,9	84,2	98,6	90,3	123,0	9,8
1993	99,4	103,9	96,1	93,8	122,5	11,9
1994	102,9	109,7	107,2	98,0	118,8	10,7
1995	101,5	104,6	87,8	98,1	128,2	10,2
1996	101,3	103,2	95,0	99,1	123,6	9,9
1997	104,6	111,1	104,9	100,1	118,3	8,7
1998	104,9	112,5	103,6	101,4	114,3	7,8
1999	104,2	110,4	102,5	103,2	110,0	7,0
2000	105,2	118,1	101,5	101,0	109,8	6,4
2001	103,8	103,6	106,4	100,3	109,2	5,7
2002	103,5	102,8	113,6	100,1	105,3	5,8
2003	102,9	106,4	109,2	101,3	104,7	5,9
2004	104,6	107,4	98,9	99,4	106,8	6,1
2005	104,1	107,3	106,3	100,0	103,6	7,2

^a Évközi adatokon alapuló első becslés. (*Preliminary.*)

Forrás (*Source*): Foglalkoztatás: 1989–1991: KSH MEM; 1992–: KSH MEF. Egyéb ada-
tok KSH. (*Employment: 1989–1991: KSH MEM; 1992–: KSH MEF. Other data: KSH.*)



1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása
(*Annual changes of basic economic indicators*)

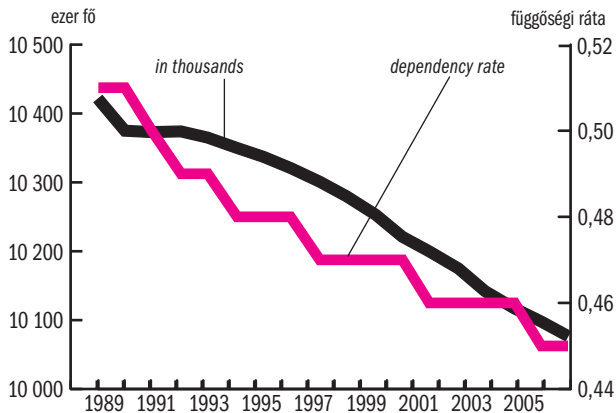
2.1. táblázat: Népeség (Population)*

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	Függőségi ráta	
				Teljes ¹	Idős ²
				népessége	
				Dependency rate	
Year	In thousands	1992 = 100	Annual changes	Total ¹	Old age ²
population					
1980	10 709	103,6	-	0,54	0,21
1989	10 421	100,8	-	0,51	0,20
1990	10 375	100,4	-0,2	0,51	0,20
1991	10 373	100,0	0,0	0,50	0,20
1992	10 374	100,0	0,0	0,49	0,20
1993	10 365	99,9	-0,1	0,49	0,20
1994	10 350	99,8	-0,1	0,48	0,21
1995	10 337	99,6	-0,1	0,48	0,21
1996	10 321	99,5	-0,1	0,48	0,21
1997	10 301	99,3	-0,2	0,47	0,21
1998	10 280	99,1	-0,2	0,47	0,21
1999	10 253	98,8	-0,3	0,47	0,21
2000	10 221	98,5	-0,3	0,47	0,21
2001	10 200	98,3	-0,2	0,46	0,22
2002	10 175	98,1	-0,2	0,46	0,22
2003	10 142	97,8	-0,3	0,46	0,22
2004	10 117	97,5	-0,3	0,46	0,23
2005	10 098	97,3	-0,2	0,45	0,23
2006	10 077	97,1	-0,2	0,45	0,23

* Január 1. (January 1st.)¹ (0–14 éves népesség + 64 év feletti népesség) / (15–64 éves népesség) [(population age 0–14 + 65 and above) / (population age 15–64)]² 64 év feletti népesség / 15–64 éves népesség [(population age 65 and above) / (population age 15–64)]

Jegyzet (Note): A 2001 évi népszámlálás alapján visszavezetett adatsor. (Recalculated on the basis of Population Census 2001.)

Forrás (Source): KSH.

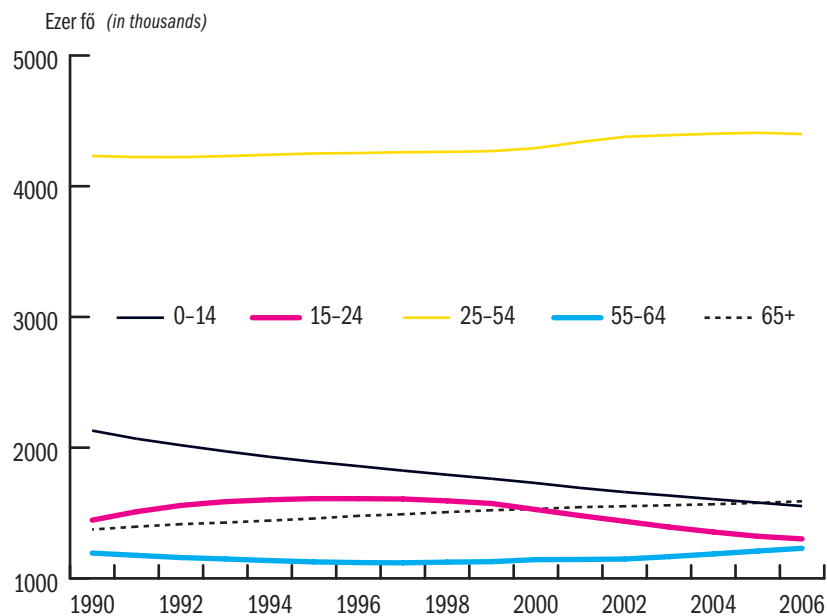
2.1. ábra: Január 1-jei népesség, függőségi ráta (Population on 1st January)

2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő
(Population by age groups – in thousands)*

Év Year	0-14	15-24	25-54	55-64	65+	Együtt Total
éves (years old)						
1980	2 341,2	1 464,4	4 399,8	1 054,7	1 449,4	10 709,5
1990	2 130,5	1 445,5	4 231,4	1 193,5	1 373,9	10 374,8
1991	2 068,0	1 510,3	4 223,1	1 176,0	1 395,7	10 373,2
1992	2 018,7	1 558,1	4 222,6	1 159,4	1 414,7	10 373,6
1993	1 972,3	1 587,0	4 230,4	1 148,5	1 426,9	10 365,0
1994	1 929,6	1 601,5	4 240,6	1 136,2	1 442,2	10 350,0
1995	1 891,7	1 610,1	4 250,6	1 126,2	1 458,0	10 336,7
1996	1 858,8	1 609,7	4 253,6	1 120,8	1 478,3	10 321,2
1997	1 824,4	1 607,2	4 260,3	1 118,9	1 490,5	10 301,2
1998	1 792,8	1 593,0	4 262,6	1 124,4	1 506,9	10 279,7
1999	1 762,4	1 573,2	4 268,5	1 127,9	1 521,4	10 253,4
2000	1 729,2	1 526,5	4 291,4	1 143,4	1 531,1	10 221,6
2001	1 692,0	1 480,1	4 338,5	1 144,7	1 545,0	10 200,3
2002	1 660,1	1 436,9	4 378,0	1 147,9	1 551,9	10 174,9
2003	1 633,7	1 392,5	4 390,8	1 166,1	1 559,2	10 142,4
2004	1 606,1	1 355,0	4 401,6	1 186,9	1 567,1	10 116,7
2005	1 579,7	1 322,0	4 409,1	1 209,2	1 577,6	10 097,6
2006	1 553,5	1 302,0	4 399,8	1 230,0	1 590,7	10 076,6

* Január 1. A 2001. évi népszámlálás alapján korrigált idősor. (January 1st. Recalculated on the basis of Population Census 2001.)

Forrás (Source): KSH.



2.2. ábra: A népesség főbb korcsoportok szerint (Population by age groups)

2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő
(Male population by age groups – in thousands)*

Év Year	0-14	15-24	25-59	60-64	65+	Együtt Total
	éves (years old)					
1980	1 205,4	749,9	2 475,6	170,5	587,3	5 188,7
1990	1 090,4	740,3	2 366,9	259,9	527,5	4 984,9
1991	1 057,9	773,4	2 355,5	258,5	534,5	4 979,8
1992	1 032,3	797,7	2 350,4	255,5	539,8	4 975,7
1993	1 008,7	812,2	2 349,0	253,9	542,5	4 966,3
1994	986,8	819,9	2 350,3	250,5	546,0	4 953,4
1995	967,4	824,0	2 353,3	246,1	550,8	4 941,6
1996	950,5	823,7	2 358,3	239,5	557,2	4 929,2
1997	933,0	822,4	2 366,2	233,9	560,5	4 916,0
1998	916,8	815,4	2 375,5	229,3	564,7	4 901,8
1999	901,5	805,0	2 383,2	226,1	568,6	4 884,4
2000	885,0	780,9	2 403,8	224,8	570,8	4 865,2
2001	865,7	757,0	2 425,2	228,9	574,2	4 851,0
2002	850,1	733,9	2 446,1	233,0	573,8	4 837,0
2003	836,8	711,3	2 456,5	239,9	574,0	4 818,5
2004	823,0	691,9	2 470,3	244,4	574,5	4 804,1
2005	809,5	674,6	2 480,0	252,2	576,8	4 793,1
2006	796,7	664,0	2 493,7	249,3	580,9	4 784,6

* Lásd: 2.2. tábla. (See: Table 2.2.)

Forrás (Source): KSH.

2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő
(Female population by age groups – in thousands)*

Év Year	0-14	15-24	25-54	55-59	60+	Együtt Total
	éves (years old)					
1980	1 135,8	714,5	2 232,8	365,3	1 072,4	5 520,8
1990	1 040,1	705,2	2 144,4	327,6	1 172,5	5 389,9
1991	1 010,0	737,0	2 139,8	321,3	1 185,3	5 393,3
1992	986,5	760,4	2 138,1	318,1	1 194,9	5 397,9
1993	963,6	774,8	2 141,2	314,4	1 204,7	5 398,7
1994	942,8	781,6	2 146,2	313,1	1 212,9	5 396,6
1995	924,4	786,2	2 151,0	312,6	1 221,0	5 395,1
1996	908,3	786,0	2 152,4	316,4	1 228,8	5 392,0
1997	891,4	784,8	2 155,6	318,3	1 235,1	5 385,3
1998	876,0	777,6	2 156,0	324,4	1 243,9	5 378,0
1999	861,0	768,2	2 159,3	326,7	1 253,8	5 369,0
2000	844,3	745,6	2 170,5	334,8	1 261,3	5 356,5
2001	826,3	723,1	2 193,4	330,4	1 276,1	5 349,3
2002	810,0	703,0	2 211,6	328,6	1 284,7	5 337,9
2003	796,9	681,2	2 217,4	330,7	1 297,8	5 323,9
2004	783,1	663,1	2 220,8	338,5	1 307,1	5 312,6
2005	770,2	647,4	2 221,9	341,7	1 323,1	5 304,3
2006	756,8	638,6	2 213,0	356,6	1 327,0	5 292,0

* Lásd: 2.2. tábla. (See: Table 2.2.)

Forrás (Source): KSH.

3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, ezer fő
(Labour force participation of the population above 14 years)*

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munka-nélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
Population at male 15-59 and female 15-54									Population at male above 60 and female above 55				
Year	Employed	Unem-ployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unem-ployed	Pen-sioner, other inactive	Total	
1980	4887,9	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	1269,6	6157,5	570,3	0,0	1632,1	2202,4	
1990	4534,3	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	1380,4	5977,1	345,7	0,0	1944,9	2290,6	
1991	4270,5	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	1490,7	6014,5	249,5	0,0	2045,2	2294,7	
1992	3898,4	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	1710,7	6044,0	184,3	9,8	2101,7	2295,8	
1993	3689,5	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	1872,0	6064,1	137,5	16,3	2141,2	2295,0	
1994	3633,1	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	2006,3	6076,8	118,4	11,9	2163,8	2294,1	
1995	3571,3	410,0	495,2	723,4	285,3	496,1	2000,0	5981,3	107,5	6,4	2180,6	2294,5	
1996	3546,1	394,0	512,7	740,0	289,2	499,4	2041,3	5981,4	102,1	6,1	2184,6	2292,8	
1997	3549,5	342,5	542,9	752,0	289,0	499,9	2083,8	5975,8	96,9	6,3	2189,0	2292,2	
1998	3608,5	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	2147,0	6061,0	89,3	7,5	2197,6	2294,4	
1999	3701,0	283,3	534,7	675,6	298,5	549,8	2058,6	6042,9	110,4	1,4	2185,2	2297,0	
2000	3745,9	261,4	517,9	721,7	281,4	571,4	2092,4	6099,7	130,3	2,3	2268,0	2400,6	
2001	3742,6	231,7	516,3	717,9	286,6	601,6	2122,4	6096,7	140,7	2,4	2271,8	2414,9	
2002	3719,6	235,7	507,1	738,3	286,8	593,0	2125,2	6080,5	164,1	3,2	2263,9	2431,2	
2003	3719,0	239,6	485,0	730,7	278,2	603,7	2097,6	6056,2	202,9	4,9	2245,6	2453,4	
2004	3663,1	247,2	480,5	739,8	271,0	633,8	2125,1	6035,4	237,3	5,7	2236,1	2479,1	
2005	3653,9	296,0	449,7	740,8	263,6	605,3	2059,4	6009,3	247,6	7,9	2258,3	2513,8	

* Éves átlagos értékek. (In thousands. Annual average figures.)

Megjegyzés (Note): A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszáma 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapul, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat. A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sor-katonákat és a nyugdíj mellett foglalkoztatottakat is. A tanulókra vonatkozó 1995–97. évi adatok becsültek. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel. (Till 1999 updated figure based on 1990 population census since 2000 based on 2001 population census. 'Employed' includes conscripts and working pensioner. Data on students for 1995–97 have been estimated using projected population weights. 'Other inactive' is a residual category.)

Forrás (Source): Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyese, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF. (Pensioners: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Child care recipients: TB. Unemployment: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.)

**3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő
(Labour force participation of the population above 14 years – males)***

Év	15–59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
	Population at male 15–59								Population at male above 60				
Year	Employed	Unem-ployed	Inactive					Total	Employed	Unem-ployed	Pen-sioner, other inactive	Total	
			Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total						
1980	2 750,5	0,0	173,8	196,3	0,0	99,1	469,2	3 219,7	265,3	0,0	491,8	757,1	
1990	2 524,3	37,9	188,4	284,2	1,2	80,3	554,1	3 116,3	123,7	0,0	665,5	789,2	
1991	2 351,6	150,3	218,7	296,5	1,5	115,0	631,7	3 133,6	90,4	0,0	700,7	791,1	
1992	2 153,1	263,2	252,0	302,4	1,7	174,8	730,9	3 147,2	65,1	3,2	722,1	790,4	
1993	2 029,1	311,5	263,2	346,9	2,0	203,3	815,4	3 156,0	47,9	4,5	735,7	788,1	
1994	2 013,4	270,0	277,6	357,1	3,7	239,6	878,0	3 161,4	41,6	3,8	740,0	785,4	
1995	2 012,5	259,3	282,2	367,4	4,9	237,8	892,3	3 164,1	37,1	2,1	742,6	781,8	
1996	2 007,4	242,4	291,9	372,8	3,3	248,3	916,3	3 166,1	28,9	1,3	746,3	776,5	
1997	2 018,0	212,2	306,0	377,6	1,5	251,6	936,7	3 166,9	25,5	1,9	743,5	770,9	
1998	2 015,5	186,5	345,4	350,4	1,0	264,2	961,0	3 163,0	26,2	2,8	737,3	766,3	
1999	2 068,4	170,3	312,7	338,8	4,2	261,5	917,2	3 155,9	34,7	0,4	727,2	762,3	
2000	2 086,0	158,2	315,2	358,2	4,1	261,7	939,2	3 183,4	39,8	0,7	758,8	799,3	
2001	2 087,6	141,6	311,0	353,4	4,3	283,2	951,9	3 181,1	41,1	0,9	763,0	805,0	
2002	2 080,4	137,3	307,5	370,3	5,0	273,4	956,2	3 173,9	45,2	0,7	764,4	810,3	
2003	2 073,5	137,6	293,6	367,9	4,3	288,1	953,9	3 165,0	53,0	0,9	762,5	816,4	
2004	2 052,7	136,2	293,5	371,2	4,6	300,2	969,5	3 158,4	64,6	0,6	758,8	824,0	
2005	2 050,7	158,2	278,8	375,4	5,8	288,8	948,8	3 157,7	65,4	0,9	763,9	830,2	

* Lásd: 3.1. tábla. (See: Table 3.1.)

Forrás (Source): Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF. (Pensioners: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Child care recipients: TB. Unemployment: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.)

3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő
(Labour force participation of the population above 14 years – females)*

Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők				
	Összes foglalkoztatott	Munka-nélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
Population at female 15-54									Population at female above 55				
Year	Employed	Unem-ployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unem-ployed	Pen-sioner, other inactive	Total	
1980	2 137,4	0,0	127,0	173,8	259,0	240,6	800,4	2 937,8	305,0	0,0	1 140,3	1 445,3	
1990	2 010,0	24,5	95,8	264,7	248,5	217,3	826,3	2 860,8	222,0	0,0	1 279,4	1 501,4	
1991	1 918,9	103,1	116,9	281,8	258,3	201,9	858,9	2 880,9	159,1	0,0	1 344,5	1 503,6	
1992	1 745,3	171,7	140,8	317,6	260,4	261,1	979,9	2 896,9	119,2	6,6	1 379,6	1 505,4	
1993	1 660,4	191,1	174,3	337,0	268,5	276,8	1 056,6	2 908,1	89,6	11,8	1 405,5	1 506,9	
1994	1 619,7	167,4	198,9	351,1	277,2	301,1	1 128,3	2 915,4	76,8	8,1	1 423,8	1 508,7	
1995	1 558,8	150,7	213,0	356,0	280,4	358,3	1 207,7	2 917,2	70,4	4,3	1 438,0	1 512,7	
1996	1 538,7	151,6	220,7	367,2	285,9	351,1	1 224,9	2 915,2	73,2	4,8	1 438,3	1 516,3	
1997	1 531,5	130,3	236,9	374,4	287,5	348,3	1 247,1	2 908,9	71,4	4,4	1 445,3	1 521,1	
1998	1 593,0	119,0	243,4	346,6	294,5	301,5	1 186,0	2 898,0	63,1	4,7	1 460,3	1 528,1	
1999	1 632,6	113,0	222,0	336,8	291,1	288,3	1 138,2	2 883,8	75,8	1,0	1 458,0	1 534,8	
2000	1 659,9	103,2	202,7	363,5	277,3	309,7	1 153,2	2 916,3	90,5	1,6	1 509,2	1 601,3	
2001	1 655,0	90,1	205,3	364,5	282,3	318,3	1 170,4	2 915,5	99,6	1,5	1 508,8	1 609,9	
2002	1 639,2	98,4	199,6	368,0	281,8	319,6	1 169,0	2 906,6	118,9	2,5	1 499,5	1 620,9	
2003	1 645,6	102,0	191,4	362,8	273,9	315,6	1 143,7	2 891,2	149,9	4,0	1 483,2	1 637,1	
2004	1 610,2	111,0	186,8	368,6	266,4	333,6	1 155,4	2 876,6	172,8	5,1	1 477,3	1 655,2	
2005	1 603,2	137,8	170,9	365,4	257,8	316,5	1 110,6	2 851,6	182,2	7,0	1 494,4	1 683,6	

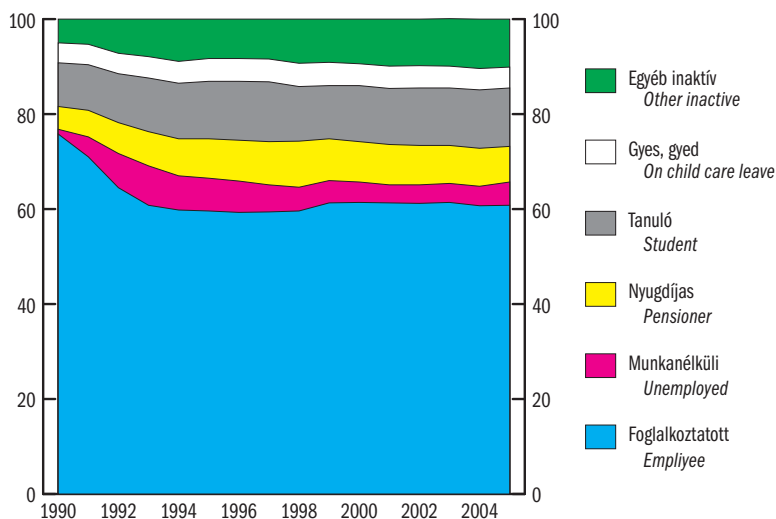
* Lásd: 3.1. tábla. (See: Table 3.1.)

Forrás (Source): Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF. (Pensioners: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Child care recipients: TB. Unemployment: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.)

3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék
(Labour force participation of the population above 14 years – per cent)

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyese, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
Year	Employed	Unem-ployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unem-ployed	Pen-sioner, other inactive	Total
1980	79,4	0,0	4,9	6,0	4,2	5,5	20,6	100,0	25,9	0,0	74,1	100,0
1990	75,9	1,0	4,8	9,2	4,2	5,0	23,1	100,0	15,1	0,0	84,9	100,0
1995	59,7	6,9	8,3	12,1	4,8	8,3	33,4	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1999	61,2	4,7	8,8	11,2	4,9	9,1	34,1	100,0	4,8	0,1	95,1	100,0
2000	61,4	4,3	8,5	11,8	4,6	9,4	34,3	100,0	5,4	0,1	94,5	100,0
2001	61,4	3,8	8,5	11,8	4,7	9,9	34,8	100,0	5,8	0,1	94,1	100,0
2002	61,2	3,9	8,3	12,1	4,7	9,8	35,0	100,0	6,7	0,1	93,1	100,0
2003	61,4	4,0	8,0	12,1	4,6	10,0	35,0	100,0	8,3	0,2	91,5	100,0
2004	60,7	4,1	8,0	12,3	4,5	10,5	35,2	100,0	9,6	0,2	90,2	100,0
2005	60,8	4,9	7,5	12,3	4,4	10,1	34,3	100,0	9,9	0,3	89,8	100,0

Forrás (Source): Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyese, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF. (Pensioners: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Child care recipients: TB. Unemployment: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.)

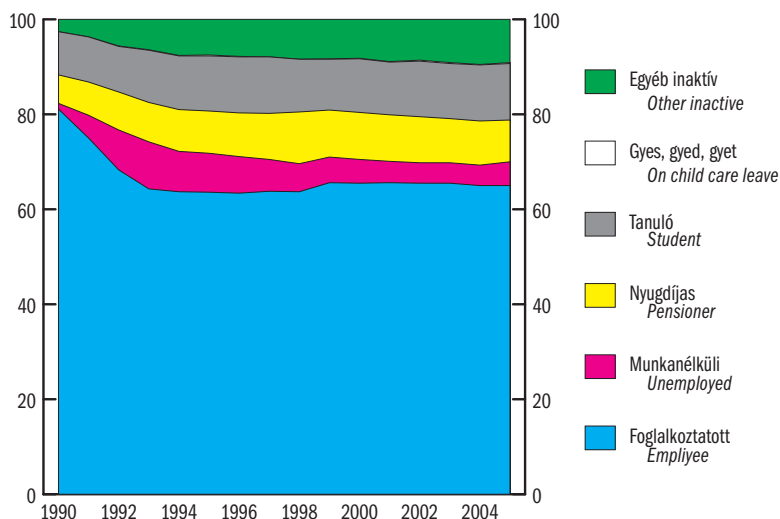


3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint
(Labour force participation of population at working age, total)

3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék
(Labour force participation of the population above 14 years – males, per cent)

Év	15-59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak			
	Összes foglalkoztatott	Munka-nélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
Population at male 15-59	Population at male above 60											
Year	Employed	Unem-ployed	Inactive					Total	Employed	Unem-ployed	Pen-sioner, other inactive	Total
			Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total					
1980	85,4	0,0	5,4	6,1	0,0	3,1	14,6	100,0	35,0	0,0	65,0	100,0
1990	81,0	1,2	6,0	9,1	0,0	2,6	17,8	100,0	15,7	0,0	84,3	100,0
1995	63,6	8,2	8,9	11,6	0,2	7,5	28,2	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1998	63,7	5,9	10,9	11,1	0,0	8,4	30,4	100,0	3,4	0,4	96,2	100,0
1999	65,5	5,4	9,9	10,7	0,1	8,3	29,1	100,0	4,6	0,1	95,4	100,0
2000	65,5	5,0	9,9	11,3	0,1	8,2	29,5	100,0	5,0	0,1	94,9	100,0
2001	65,6	4,5	9,8	11,1	0,1	8,9	29,9	100,0	5,1	0,1	94,8	100,0
2002	65,5	4,3	9,7	11,7	0,2	8,6	30,1	100,0	5,6	0,1	94,3	100,0
2003	65,5	4,3	9,3	11,6	0,1	9,1	30,1	100,0	6,5	0,1	93,4	100,0
2004	65,0	4,3	9,3	11,8	0,1	9,5	30,7	100,0	7,8	0,1	92,1	100,0
2005	65,0	5,0	8,8	11,9	0,2	9,1	30,0	100,0	7,9	0,1	92,0	100,0

Forrás (Source): Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyese, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF. (Pensioners: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Child care recipients: TB. Unemployment: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.)

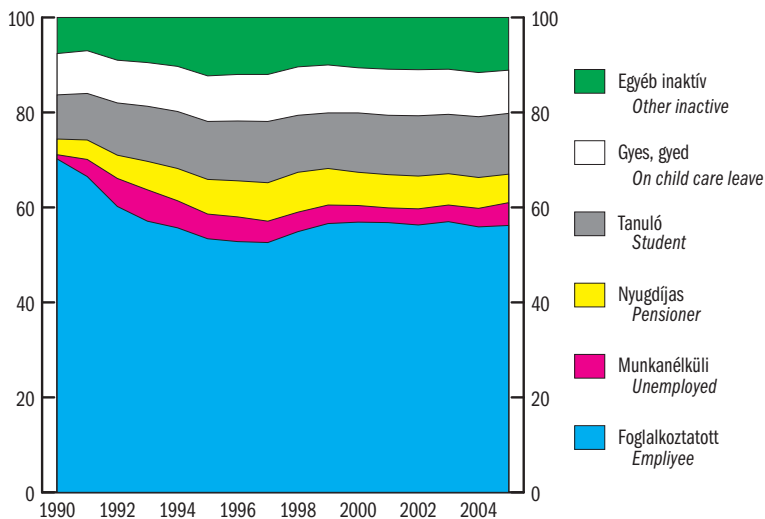


3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint
(Labour force participation of population of working age, males)

3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék
(Labour force participation of the population above 14 years – females, per cent)

Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyese, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen	Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
Population at female 15-54									Population at female above 55			
Year	Inactive								Pen-sioner, other inactive			
	Employed	Unem-ployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unem-ployed	Pen-sioner, other inactive	Total
1980	72,8	0,0	4,3	5,9	8,8	8,2	27,2	100,0	21,1	0,0	78,9	100,0
1990	70,3	0,9	3,3	9,3	8,7	7,6	28,9	100,0	14,8	0,0	85,2	100,0
1995	53,4	5,2	7,3	12,2	9,6	12,3	41,4	100,0	4,7	0,3	95,1	100,0
1997	52,6	4,5	8,1	12,9	9,9	12,0	42,9	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1998	55,0	4,1	8,4	12,0	10,2	10,4	40,9	100,0	4,1	0,3	95,6	100,0
1999	56,6	3,9	7,7	11,7	10,1	10,0	39,5	100,0	4,9	0,1	95,0	100,0
2000	56,9	3,5	7,0	12,5	9,5	10,6	39,5	100,0	5,7	0,1	94,2	100,0
2001	56,8	3,1	7,0	12,5	9,7	10,9	40,1	100,0	6,2	0,1	93,7	100,0
2002	56,4	3,4	6,9	12,7	9,7	11,0	40,2	100,0	7,3	0,2	92,5	100,0
2003	56,9	3,5	6,6	12,5	9,5	10,9	39,6	100,0	9,2	0,2	90,6	100,0
2004	56,0	3,9	6,5	12,8	9,3	11,6	40,2	100,0	10,4	0,3	89,3	100,0
2005	56,2	4,8	6,0	12,8	9,1	11,1	39,0	100,0	10,8	0,4	88,8	100,0

Forrás (Source): Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyese, gyed, gyeten: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF. (Pensioners: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Child care recipients: TB. Unemployment: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.)



3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint
(Labour force participation of population of working age, females)

3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő
(Population between 15–64 by labour market status (self-categorised) in thousands)

	1999	2000	2001	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a
Együtt (Total)								
Dolgozik (<i>In work</i>)	3 710,8	3 778,9	3 804,1	3 827,4	3 827,1	3 843,6	3 834,4	3852,2
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	473,5	448,1	411,6	414,5	410,4	431,8	451,0	488,2
Tanul (<i>Student, pupils</i>)	753,9	749,9	716,4	739,9	763,1	767,7	783,8	792,0
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	1 079,7	991,8	968,9	990,8	940,4	856,4	800,3	755,6
Munkaképtelen (rokkant) (<i>Disabled</i>)	195,5	223,8	245,4	251,0	284,4	338,3	370,4	359,7
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	289,0	272,4	280,1	272,3	278,3	281,7	274,7	272,4
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	167,5	165,9	168,9	170,7	160,4	135,1	133,3	134,6
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	113,1	133,6	181,8	184,7	185,7	181,7	178,4	160,0
Összesen (<i>Total</i>)	6783	6 764,4	6 777,2	6 851,3	6 849,8	6 836,3	6 826,3	6814,7
Férfiak (Males)								
Dolgozik (<i>In work</i>)	2 042,7	2 075,4	2 091,8	2 089,5	2 090,2	2 087,3	2 082,8	2088,3
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	286,1	270,4	255,7	255,2	239,3	244,2	247,7	265,2
Tanul (<i>Student, pupils</i>)	375,9	371,4	353,0	363,6	380,9	383,7	391,1	398,5
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	426,4	388,6	377,3	386,3	368,1	337,4	322,5	304,5
Munkaképtelen (rokkant) (<i>Disabled</i>)	106,0	120,4	133,1	134,2	148,1	169,9	184,5	178,7
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	3,9	3,8	4,0	4,0	4,9	4,7	4,9	6,1
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	6,5	5,3	6,3	6,3	5,1	5,3	6,0	7,0
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	67,4	77,6	99,9	100,8	101,2	97,5	89,6	80,1
Összesen (<i>Total</i>)	3 314,9	3 312,9	3 321,1	3 339,9	3 337,8	3 330,0	3 329,1	3328,4
Nők (Females)								
Dolgozik (<i>In work</i>)	1 668,1	1 703,5	1 712,3	1 737,9	1 736,9	1 756,3	1 751,6	1763,9
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	187,4	177,7	155,9	159,3	171,1	187,6	203,3	223,0
Tanul (<i>Student, pupils</i>)	378,0	378,5	363,4	376,3	382,2	384,0	392,7	393,5
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	653,3	603,2	591,6	604,5	572,3	519,0	477,8	451,1
Munkaképtelen (rokkant) (<i>Disabled</i>)	89,5	103,4	112,3	116,8	136,3	168,4	185,9	181,0
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	285,1	268,6	276,1	268,3	273,4	277,0	269,8	266,3
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	161,0	160,6	162,6	164,4	155,3	129,8	127,3	127,6
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	45,7	56,0	81,9	83,9	84,5	84,2	88,8	79,9
Összesen (<i>Total</i>)	3 468,1	3 451,5	3 456,1	3 511,4	3 512,0	3 506,3	3 497,2	3486,3

^a Itt és a továbbiakban a jelölt adat a 2001. évi népszámláláson alapuló súlyrendszerrel számított adat. A régi súlyokkal számított idősorhoz kapcsolódást kétféle súllyal előállított 2001. évi adat biztosítja. (*Marked data are weighted on the basis of the 2001 Population Census. 2001 is existing as a "Janus year".*)

3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék
(Population aged 15–64 by labour market status [self-categorised] percentage)

	1999	2000	2001	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a
Együtt (Total)								
Dolgozik (<i>In work</i>)	54,7	55,9	56,1	55,9	55,9	56,2	56,2	56,5
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	7,0	6,6	6,1	6,0	6,0	6,3	6,6	7,2
Tanul (<i>Student, pupils</i>)	11,1	11,1	10,6	10,8	11,1	11,2	11,5	11,6
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	15,9	14,7	14,3	14,5	13,7	12,5	11,7	11,1
Munkaképtelen (rokkant) (<i>Disabled</i>)	2,9	3,3	3,6	3,7	4,2	4,9	5,4	5,3
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	4,3	4,0	4,1	4,0	4,1	4,1	4,0	4,0
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	2,5	2,5	2,5	2,5	2,3	2,0	2,0	2,0
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	1,7	2,0	2,7	2,7	2,7	2,7	2,6	2,3
Összesen (<i>Total</i>)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Férfiak (Males)								
Dolgozik (<i>In work</i>)	61,6	62,6	63,0	62,6	62,6	62,7	62,6	62,7
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	8,6	8,2	7,7	7,6	7,2	7,3	7,4	8,0
Tanul (<i>Student, pupils</i>)	11,3	11,2	10,6	10,9	11,4	11,5	11,7	12,0
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	12,9	11,7	11,4	11,6	11,0	10,1	9,7	9,1
Munkaképtelen, rokkant (<i>Disabled</i>)	3,2	3,6	4,0	4,0	4,4	5,1	5,5	5,4
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	2,0	2,3	3,0	3,0	3,0	2,9	2,7	2,4
Összesen (<i>Total</i>)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nők (Females)								
Dolgozik (<i>In work</i>)	48,1	49,4	49,5	49,5	49,5	50,1	50,1	50,6
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	5,4	5,1	4,5	4,5	4,9	5,4	5,8	6,4
Tanul (<i>Student, pupils</i>)	10,9	11,0	10,5	10,7	10,9	11,0	11,2	11,3
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	18,8	17,5	17,1	17,2	16,3	14,8	13,7	12,9
Munkaképtelen, rokkant (<i>Disabled</i>)	2,6	3,0	3,2	3,3	3,9	4,8	5,3	5,2
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	8,2	7,8	8,0	7,6	7,8	7,9	7,7	7,6
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	4,6	4,7	4,7	4,7	4,4	3,7	3,6	3,7
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	1,3	1,6	2,4	2,4	2,4	2,4	2,5	2,3
Összesen (<i>Total</i>)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.

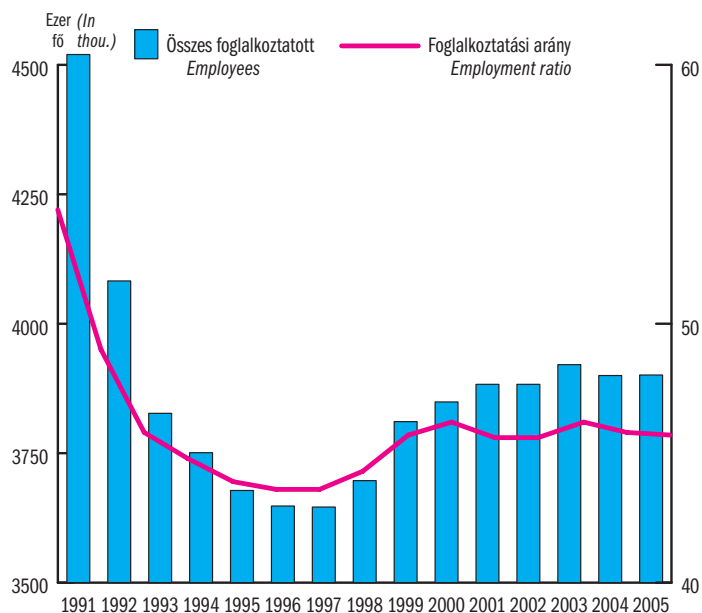
4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott (*Employed*)

Év Year	Ezer fő (1000 prs)	1992 = 100	Foglalkoztatási arány ¹ Employment ratio ¹
1980	5 458,2	133,7	65,3
1990	4 880,0	119,5	59,0
1991	4 520,0	110,7	54,4
1992	4 082,7	100,0	49,0
1993	3 827,0	93,7	45,8
1994	3 751,5	91,9	44,8
1995	3 678,8	90,1	43,9
1996	3 648,2	89,4	43,6
1997	3 646,4	89,3	43,6
1998	3 697,8	90,6	44,3
1999	3 811,4	93,4	45,7
2000	3 849,1	94,3	46,2
2001	3 859,5	94,5	...
2001 ^a	3 883,3	95,1	45,6
2002 ^a	3 883,7	95,1	45,6
2003 ^a	3 921,9	96,1	46,2
2004 ^a	3 900,4	95,5	45,8
2005 ^a	3 901,5	95,6	45,7

¹ A 15 év feletti népesség százalékában. (*Per cent of the population above 15 year.*)

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (*See: Table 3.7.*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

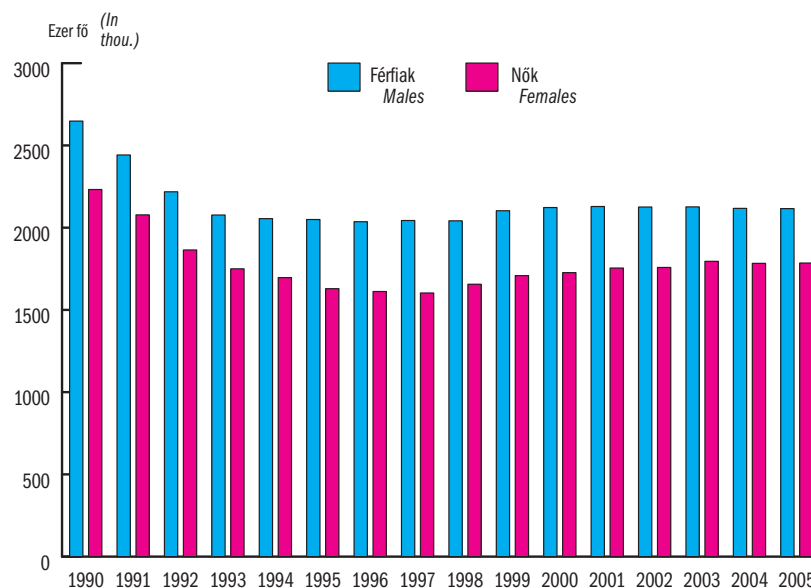
4.1. ábra: Összes foglalkoztatott (*Employed*)

4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)

Év	Férfiak		Nők		Nők aránya (%)
	ezer fő (1000 prs)	1992 = 100	ezer fő (1000 prs)	1992 = 100	
Year	Males		Females		Share of females (%)
1980	3 015,8	136,0	2 442,4	131,0	44,7
1990	2 648,0	119,4	2 232,0	119,7	45,7
1991	2 442,0	110,1	2 078,0	111,5	46,0
1992	2 218,2	100,0	1 864,5	100,0	45,7
1993	2 077,0	93,6	1 750,0	93,9	45,7
1994	2 055,0	92,6	1 696,5	91,0	45,2
1995	2 049,6	92,4	1 629,2	87,4	44,3
1996	2 036,3	91,8	1 611,9	86,5	44,2
1997	2 043,5	92,1	1 602,9	86,0	44,0
1998	2 041,7	92,0	1 656,1	88,8	44,8
1999	2 103,1	94,8	1 708,4	91,6	44,8
2000	2 122,4	95,7	1 726,7	92,6	44,9
2001	2 130,6	96,1	1 728,9	92,7	44,8
2001 ^a	2 128,7	96,0	1 754,6	94,1	45,2
2002 ^a	2 125,6	95,8	1 758,1	94,3	45,3
2003 ^a	2 126,5	95,6	1 795,4	96,2	45,8
2004 ^a	2 117,3	95,5	1 783,1	95,6	45,7
2005 ^a	2 116,1	95,4	1 785,4	95,8	45,8

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)

4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék
(Composition of the employed by age groups – males, per cent)

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60+	Összesen
Year	éves (years old)						Total
1980	5,1	12,6	55,4	10,2	8,0	8,7	100,0
1990	5,0	10,8	64,1	8,6	6,8	4,7	100,0
1991	4,5	10,9	65,3	8,9	6,7	3,7	100,0
1992	3,3	10,9	67,2	9,1	6,5	2,9	100,0
1993	2,9	11,1	68,3	9,2	6,1	2,3	100,0
1994	2,9	11,3	68,7	9,5	5,5	2,0	100,0
1995	2,8	11,3	68,8	9,7	5,6	1,8	100,0
1996	2,5	11,6	69,3	9,6	5,6	1,4	100,0
1997	2,3	12,3	68,9	9,9	5,4	1,2	100,0
1998	2,3	13,4	67,6	10,3	5,1	1,3	100,0
1999	1,9	13,2	67,1	10,5	5,6	1,6	100,0
2000	1,5	12,4	67,3	10,6	6,4	1,8	100,0
2001	1,1	10,9	68,3	11,0	6,9	1,8	100,0
2001 ^a	1,2	10,4	68,6	11,1	6,7	2,0	100,0
2002 ^a	0,9	9,4	69,4	11,3	6,9	2,1	100,0
2003 ^a	0,7	8,6	69,1	11,8	7,3	2,5	100,0
2004 ^a	0,7	7,4	69,5	12,0	7,3	3,0	100,0
2005 ^a	0,6	6,8	68,9	12,7	7,9	3,1	100,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.
 (1980–91: Census based estimates. 1992– : KSH MEF.)

4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása nők, százalék
(Composition of the employed by age groups – females, per cent)

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55+	Összesen
Year	éves (years old)					Total
1980	5,3	9,7	61,8	10,7	12,5	100,0
1990	5,2	8,6	66,2	10,0	10,0	100,0
1993	3,3	9,9	71,4	10,3	5,1	100,0
1994	3,2	10,2	71,8	10,4	4,5	100,0
1995	2,7	10,2	72,2	10,6	4,3	100,0
1996	2,4	9,9	72,2	11,0	4,5	100,0
1997	2,0	10,8	72,2	10,5	4,5	100,0
1998	2,3	12,2	71,2	10,5	3,8	100,0
1999	1,7	12,1	70,2	11,6	4,4	100,0
2000	1,4	11,1	69,6	12,7	5,2	100,0
2001	1,1	10,1	70,0	13,0	5,8	100,0
2001 ^a	1,1	9,6	70,5	13,1	5,7	100,0
2002 ^a	0,8	9,2	69,4	13,8	6,8	100,0
2003 ^a	0,5	8,2	68,8	14,0	8,5	100,0
2004 ^a	0,5	7,1	68,2	14,6	9,7	100,0
2005 ^a	0,4	6,4	67,6	15,4	10,2	100,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.
 (1980–91: Census based estimates. 1992– : KSH MEF.)

4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék (Composition of the employed by level of education – males, per cent)

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség ¹	Érettségi	Felsőfok	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1980	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
1995	21,3	38,5	25,5	14,7	100,0
1996	20,2	39,3	25,3	15,2	100,0
1997	20,1	39,4	26,5	14,1	100,0
1998	20,3	39,4	25,7	14,7	100,0
1999	16,8	41,5	26,8	14,9	100,0
2000	16,1	41,6	26,7	15,6	100,0
2001	15,7	42,7	26,0	15,6	100,0
2001 ^a	15,6	42,8	26,0	15,6	100,0
2002 ^a	14,6	43,2	26,4	15,8	100,0
2003 ^a	14,0	41,3	27,7	17,0	100,0
2004 ^a	13,0	40,4	28,0	18,6	100,0
2005 ^a	13,0	40,8	27,7	18,5	100,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (Census based estimates. 1992– : KSH MEF. Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

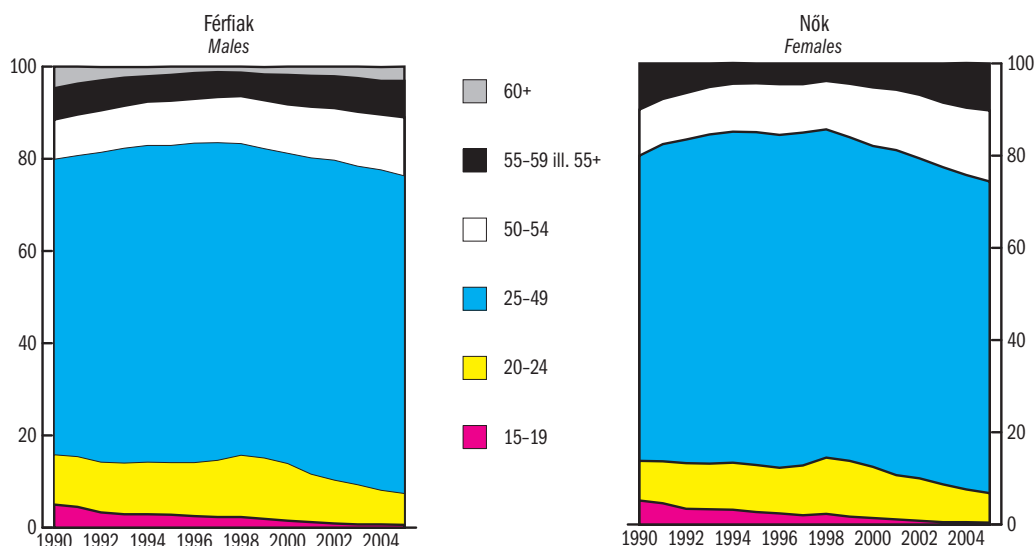
4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék (Composition of the employed by level of education – females, per cent)

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség ¹	Érettségi	Felsőfok	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1980	53,1	12,3	27,5	7,2	100,0
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
1995	26,5	20,1	37,1	16,3	100,0
1996	25,6	19,6	37,3	17,6	100,0
1997	25,1	20,6	37,9	16,4	100,0
1998	23,6	20,2	38,2	18,0	100,0
1999	20,6	20,3	40,6	18,5	100,0
2000	19,1	20,9	40,8	19,2	100,0
2001	19,0	21,2	40,4	19,4	100,0
2001 ^a	19,1	21,3	40,3	19,3	100,0
2002 ^a	18,5	21,5	40,2	19,8	100,0
2003 ^a	16,4	21,5	40,9	21,2	100,0
2004 ^a	15,9	20,5	40,2	23,4	100,0
2005 ^a	15,4	20,2	40,0	24,4	100,0

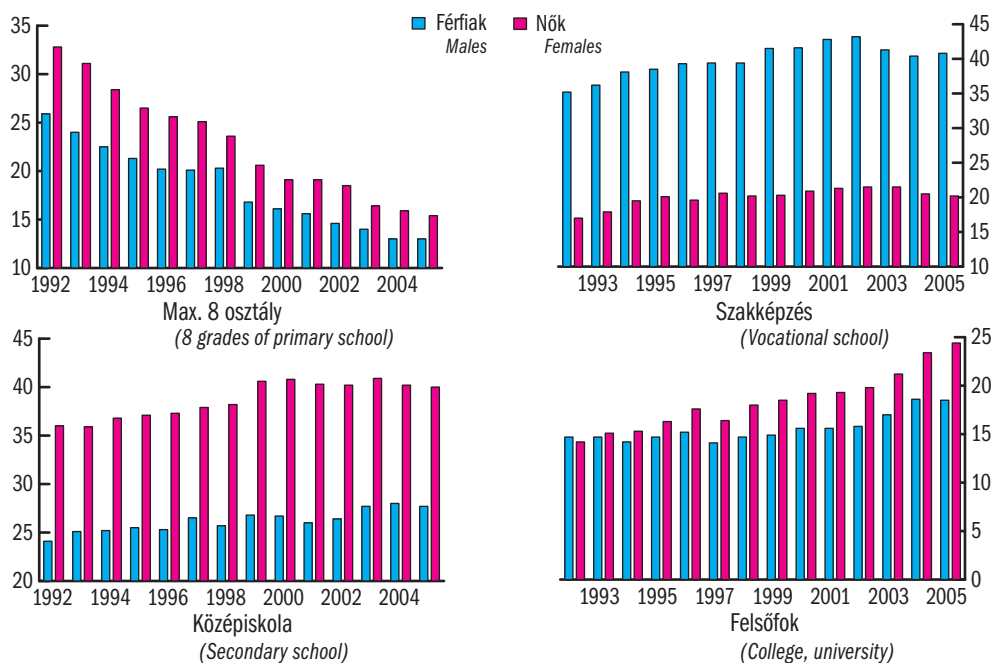
^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF. (1980–91: Census based estimates. 1992– : KSH MEF.)



4.3. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék (Employed by age, per cent)



4.4. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék (Employed by highest educational attainment and gender, per cent)

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő
(*Employed by type of employment*)

Év	Alkalmazásban álló	Szövetkezeti tag	Egyéb társas vállalkozás tagja	Egyéni vállalkozó és segítő családtag	Összesen
Year	Employees	Member of cooperatives	Member of other partnerships	Self-employed and assisting family members	Total
1994	3 045,2	103,3	174,7	369,3	3 692,5
1995	2 978,9	84,2	167,9	391,8	3 622,8
1996	2 961,2	79,0	151,8	413,1	3 605,1
1997	2 989,7	68,9	137,4	414,3	3 610,3
1998	3 088,5	55,8	132,5	397,9	3 674,7
1999	3 201,3	42,5	111,8	435,9	3 791,5
2000	3 255,5	37,1	129,4	407,1	3 829,1
2001	3 296,3	30,7	119,1	398,4	3 844,5
2001 ^a	3 313,6	31,4	118,9	404,4	3 868,3
2002 ^a	3 337,2	22,5	109,9	401,0	3 870,6
2003 ^a	3 399,2	8,6	114,7	399,4	3 921,9
2004 ^a	3 347,8	8,1	136,6	407,8	3 900,3
2005 ^a	3 367,3	5,8	146,7	381,7	3 901,5

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (*See: Table 3.7.*)

Megjegyzés (*Note*): Sorkatonák nélkül. (*Conscripts are excluded.*)

Forrás (*Source*): KSH MEF.

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék
(*Composition by type of employment – per cent*)

Év	Alkalmazásban álló	Szövetkezeti tag	Egyéb társas vállalkozás tagja	Egyéni vállalkozó és segítő családtag	Összesen
Year	Employees	Member of cooperatives	Member of other partnerships	Self-employed and assisting family members	Total
1994	82,5	2,8	4,7	10,0	100,0
1995	82,2	2,3	4,6	10,8	100,0
1996	82,1	2,2	4,2	11,5	100,0
1997	82,8	1,9	3,8	11,5	100,0
1998	84,0	1,5	3,6	10,8	100,0
1999	84,4	1,1	2,9	11,5	100,0
2000	85,0	1,0	3,4	10,6	100,0
2001	85,7	0,8	3,1	10,4	100,0
2001 ^a	85,7	0,8	3,1	10,5	100,0
2002 ^a	86,2	0,6	2,8	10,4	100,0
2003 ^a	86,7	0,2	2,8	10,3	100,0
2004 ^a	85,8	0,2	3,5	10,5	100,0
2005 ^a	86,3	0,1	3,8	9,8	100,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (*See: Table 3.7.*)

Megjegyzés (*Note*): Sorkatonák nélkül. (*Conscripts are excluded.*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

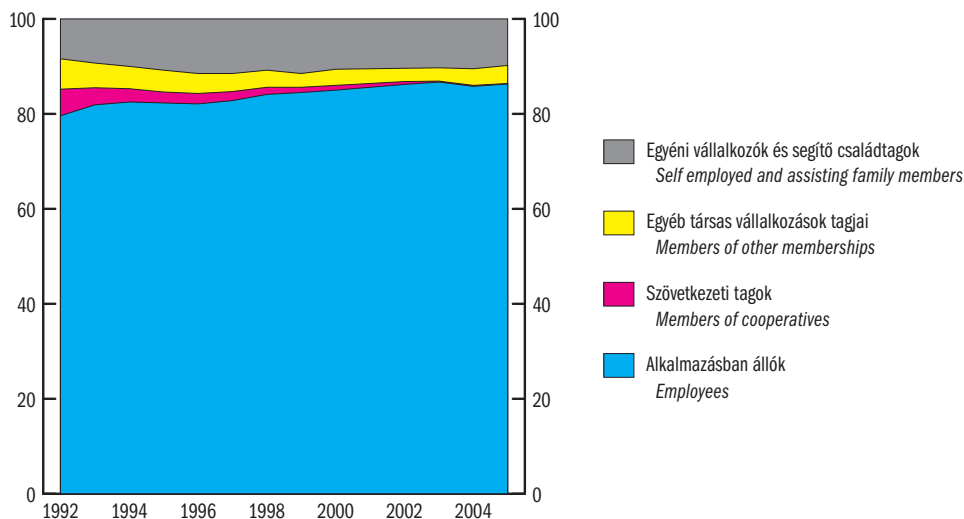
4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók* megoszlása ágazatok szerint, százalék (*Employees* by industry, per cent*)

Ágazat Industry	1980	1990	2000	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a
Mezőgazdaság (Agriculture)	18,0	15,8	5,2	4,9	4,8	4,4	4,1	3,8
Bányászat (Mining and quarrying)	2,2	1,8	0,7	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Feldolgozóipar (Manufacturing)	29,2	29,5	25,9	26,5	26,4	25,2	24,4	23,6
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam, water supply)	2,9	3,0	2,3	2,3	2,1	1,9	1,8	1,8
Építőipar (Construction)	7,0	5,9	6,4	6,5	6,4	7,0	7,3	7,6
Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade)	8,7	8,9	13	13,1	13,1	13,2	13,1	14,3
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	2,3	2,4	3,2	3,5	3,4	3,4	3,6	3,9
Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport, storage, communication)	7,4	6,7	8,3	8,3	8,1	7,8	7,7	7,4
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	1,1	1,4	2,2	2,1	2,0	1,9	2,1	2,1
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate. renting, business activities)	3,2	2,9	5,0	5,4	5,5	6,1	6,5	6,6
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security)	4,0	5,6	8,1	7,9	8,1	8,4	8,5	8,4
Oktatás (Education)	6,0	7,1	9,1	8,9	9,1	9,2	9,4	9
Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work)	5,3	5,5	6,8	6,6	6,7	7,3	7,4	7,2
Egyéb (Other)	2,7	3,4	3,9	3,7	3,7	3,8	3,7	3,9
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

* A szövetkezetek és társasvállalkozások tagjaival együtt. (*Includes members of cooperatives and partnerships.*)

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (*See: Table 3.7.*)

Forrás (Source): 1980–1990: Szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF. (1980–1990: Census based estimates.; 1992–: KSH MEF.)



4.5. ábra: Az alkalmazásban állók, szövetkezeti tagok, egyéb társas vállalkozások tagjainak és egyéni vállalkozók illetve segítő családtagok arányának alakulása (*Ratio of employees, members of cooperatives, members of other partnerships, self-employed and assisting family members, per cent*)

4.10. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (Employees of the corporate sector by firm size, per cent)

Év	20 főnél ki- sebb	20–49 fő	50–249 fő	250–999 fő	1000 főnél nagyobb
Year	less than 20	20–49	50–249	250–999	more than 1000
cégeknél alkalmazottak (number of employees)					
1998	8,2	5,8	25,1	26,4	34,4
2000	20,2	7,0	23,5	22,5	26,8
2002	21,6	14,0	21,5	20,1	22,9
2003	23,0	15,3	20,5	19,3	21,8
2004	23,6	14,8	21,3	18,3	22,0
2005	27,0	15,0	20,5	17,5	20,0

Jegyzet (Note): 1995–1999: 10 fő vagy nagyobb vállalatok; 2000–: 5 fő vagy nagyobb vállalkozások. (–1999: firms employing 10 or more workers; 2000–2001: firms employing 5 or more workers.)

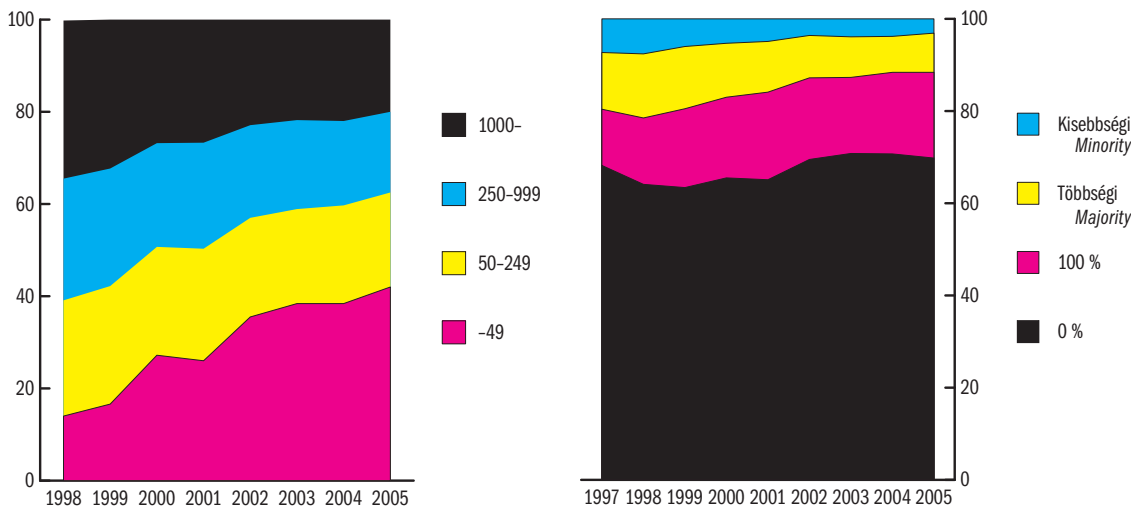
Forrás (Source): FH BT.

4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent)

Külföldi tulajdonhányad Foreign Ownership	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
100% (100%)	12,2	14,4	17,1	17,5	19,0	17,7	16,5	17,7	18,6
Többségi (Majority)	12,3	13,9	13,5	11,7	11,0	9,2	8,8	7,8	8,5
Kisebbségi (Minority)	7,3	7,6	6,0	5,3	4,9	3,6	3,9	3,8	3,1
0%	68,2	64,1	63,4	65,5	65,1	69,5	70,8	70,7	69,8

Jegyzet (Note): 1995–1999: 10 fő vagy nagyobb vállalatok; 2000–: 5 fő vagy nagyobb vállalkozások. (–1999: firms employing 10 or more workers; 2000–2001: firms employing 5 or more workers.)

Forrás (Source): FH BT.



4.6. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint (Employees of the corporate sector by firm size and by the share of foreign ownership)

4.12. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék
(Employment rate of population aged 15–74 , by age group, males)

Év Year	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60-74	Összesen Total
1992	14,6	64,7	82,8	71,8	48,7	13,0	58,9
1998	11,4	59,9	78,8	66,0	38,3	5,7	54,4
1999	10,6	60,3	80,5	69,0	44,0	6,1	56,2
2000	8,4	58,9	80,9	69,6	49,6	6,7	56,8
2001 ^a	7,9	56,7	81,6	68,2	51,3	7,0	57,1
2002 ^a	5,6	53,1	81,9	68,6	52,8	7,6	57,1
2003 ^a	4,8	51,8	82,2	69,7	55,2	8,9	57,6
2004 ^a	4,5	46,5	82,7	69,7	54,0	10,8	57,5
2005 ^a	4,0	43,6	82,5	70,1	56,6	10,9	57,4

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.

4.13. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék
(Employment rate of population aged 15–74 by age group, females)

Év Year	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60-74	Összesen Total
1992	16,0	54,0	72,2	58,4	18,2	7,5	46,6
1998	10,7	47,5	66,3	52,3	13,6	2,5	41,0
1999	8,7	48,1	67,3	59,4	16,2	2,8	42,3
2000	8,0	45,9	67,8	62,5	20,0	2,8	43,0
2001 ^a	6,3	44,2	68,0	62,1	23,2	2,8	43,1
2002 ^a	4,3	44,2	67,0	64,0	28,3	3,1	43,3
2003 ^a	3,1	41,9	67,8	65,8	35,1	3,9	44,3
2004 ^a	2,7	37,4	67,2	66,0	39,8	4,5	44,1
2005 ^a	2,6	34,7	67,4	66,6	41,7	4,3	44,2

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.

4.14. táblázat: 15–74 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék (Employment rate of population aged 15–74 by level of education, males)

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség ¹	Érettségi	Felsőfok	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1993	30,4	75,6	68,0	79,6	54,9
1998	28,2	75,1	63,4	75,7	54,4
1999	26,7	76,4	64,9	77,4	56,2
2000	26,5	77,0	64,5	77,5	56,8
2001 ^a	26,4	77,3	63,8	78,4	57,1
2002 ^a	25,4	77,1	63,6	78,2	57,1
2003 ^a	25,8	76,1	64,0	78,4	57,6
2004 ^a	24,8	75,2	63,6	79,2	57,5
2005 ^a	25,1	74,1	63,3	78,9	57,4

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás (Source): KSH MEF.

4.15. táblázat: 15–74 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék (Employment rate of population aged 15–74 by level of education, females)

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség ¹	Érettségi	Felsőfok	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1993	24,9	64,9	61,8	76,7	43,5
1998	20,2	60,4	55,2	73,1	41,0
1999	19,6	60,8	56,3	73,1	42,3
2000	19,2	60,8	56,3	73,5	43,0
2001 ^a	19,4	60,5	56,0	74,4	43,1
2002 ^a	19,3	60,1	55,2	74,3	43,3
2003 ^a	18,8	59,0	55,8	74,4	44,3
2004 ^a	18,4	58,1	54,5	74,3	44,1
2005 ^a	18,3	57,0	54,0	74,8	44,2

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

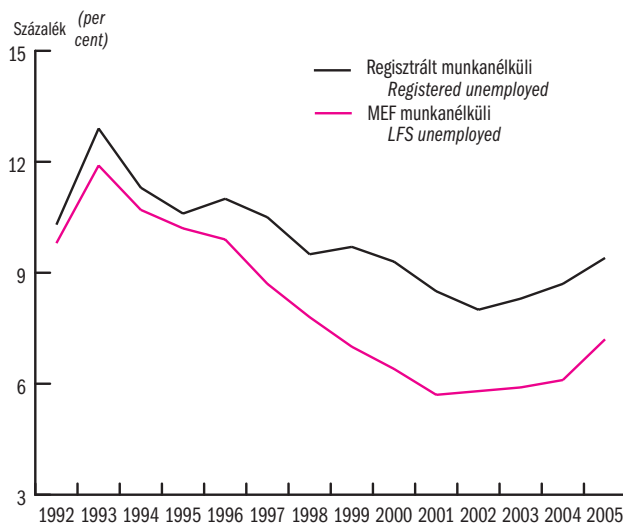
Forrás (Source): KSH MEF.

5.1. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása
(Registered and LFS unemployment)

Év Year	Regisztrált munkanélküli		MEF munkanélküli összesen	
	ezer fő	ráta	ezer fő	ráta
	Registered unemployed		LFS unemployed	
	in thousands	rate in %	in thousands	rate in %
1990	47,7	-
1991	227,3	4,1
1992	557,0	10,3	444,2	9,8
1993	671,8	12,9	518,9	11,9
1994	568,4	11,3	451,2	10,7
1995	507,7	10,6	416,5	10,2
1996	500,6	11,0	400,1	9,9
1997	470,1	10,5	348,8	8,7
1998	423,1	9,5	313,0	7,8
1999	409,5	9,7	284,7	7,0
2000	390,5	9,3	262,5	6,4
2001	364,1	8,5	232,9	5,7
2002	344,7	8,0	238,8	5,8
2003	357,2	8,3	244,5	5,9
2004	375,9	8,7	252,9	6,1
2005	409,9	9,4	303,9	7,2

Jegyzet (Note): A regisztrált munkanélküli ráta nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség. (The denominator of the unemployment rate is the economically active population on 1st January of the previous year.)

Forrás (Source): Regisztrált munkanélküliség: FH REG; MEF-munkanélküliség: KSH MEF. (Registered unemployed: FH REG; LFS unemployed: KSH MEF.)



5.1. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták
(Registered and LFS, LFS unemployment rates)

5.2. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása kor és nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék (Unemployment rate by age and gender and % of long term unemployed)

Év Year	Munkanélküliségi ráta Unemployment rate			Ebből 15-24 éves Of which: 15-24 ages	Tartósan munkanélküli ¹ Share of long term unemployed ¹
	Férfiak Males	Nők Females	Együtt Together		
1992	10,7	8,7	9,8	17,5	...
1993	13,2	10,4	11,9	21,3	...
1994	11,8	9,4	10,7	19,4	43,2
1995	11,3	8,7	10,2	18,6	50,6
1996	10,7	8,8	9,9	17,9	54,4
1997	9,5	7,8	8,7	15,9	51,3
1998	8,5	7,0	7,8	13,4	48,8
1999	7,5	6,3	7,0	12,4	49,5
2000	7,0	5,6	6,4	12,1	49,1
2001	6,3	5,0	5,7	10,8	46,7
2001 ^a	6,3	5,0	5,7	10,9	46,7
2002 ^a	6,1	5,4	5,8	12,3	44,9
2003 ^a	6,1	5,6	5,9	13,4	43,9
2004 ^a	6,1	6,1	6,1	15,5	45,0
2005 ^a	7,0	7,5	7,2	19,4	46,2

¹ Tartósan munkanélküli, aki 12 hónapja vagy annál hosszabb ideje van munka nélkül.
(Long term unemployed = 12 or more months without job.)

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.

5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak (Composition of the unemployed by level of education, males)

Év Year	8 általános (és kevesebb) 8 grades of primary school or less	Szakmai képzettség ¹ Vocational school	Érettségi Secondary school	Felsőfok College, University	Összesen Total
1993	39,0	40,8	17,3	2,8	100,0
1998	37,4	42,0	17,2	3,4	100,0
1999	34,5	45,3	17,4	2,8	100,0
2000	32,9	45,8	17,9	3,4	100,0
2001 ^a	36,5	43,2	17,5	2,8	100,0
2002 ^a	36,7	43,3	16,7	3,3	100,0
2003 ^a	34,0	44,7	17,2	4,1	100,0
2004 ^a	33,9	42,6	18,6	4,9	100,0
2005 ^a	32,1	43,1	19,0	5,8	100,0

¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): 1993–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (1993–: KSH LFS. Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

5.4. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők
(Composition of the unemployed by level of education, females)

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség ¹	Érettségi	Felsőfok	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1993	45,8	22,6	27,4	4,2	100,0
1994	44,4	23,1	29,4	3,1	100,0
1995	41,0	24,3	29,7	5,0	100,0
1996	38,2	24,9	31,6	5,4	100,0
1997	44,2	23,2	28,4	4,2	100,0
1998	41,6	22,7	31,4	4,3	100,0
1999	36,2	26,2	33,8	3,8	100,0
2000	31,8	28,2	35,0	5,0	100,0
2001	33,3	28,2	32,5	6,1	100,0
2001 ^a	33,7	28,0	32,2	6,1	100,0
2002 ^a	33,2	26,0	32,2	8,5	100,0
2003 ^a	32,7	28,3	32,0	7,0	100,0
2004 ^a	27,8	27,4	34,2	10,6	100,0
2005 ^a	28,2	27,1	35,2	9,5	100,0

¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): 1993–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (1993–: KSH LFS. Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

5.5. táblázat: 15–74 évesek munkanélküliségi rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék (Unemployment rate of population aged 15–74 by level of education, males)

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség ¹	Érettségi	Felsőfok	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1993	20,3	15,0	9,7	2,9	13,5
1998	14,6	9,1	5,9	2,2	8,5
1999	14,3	8,2	5,0	1,5	7,5
2000	13,4	7,7	4,8	1,6	7,0
2001 ^a	13,6	6,4	4,3	1,2	6,3
2002 ^a	14,1	6,2	4,0	1,4	6,1
2003 ^a	13,6	6,6	3,9	1,6	6,1
2004 ^a	14,3	6,4	4,1	1,7	6,1
2005 ^a	15,6	7,4	4,9	2,3	7,0

¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): 1993–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (1993–: KSH LFS. Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

5.6. táblázat: 15–74 évesek munkanélküliségi rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék (Unemployment rate of population aged 15–74 by level of education, females)

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség ¹	Érettségi	Felsőfok	Összesen
<i>Year</i>	<i>8 grades of primary school or less</i>	<i>Vocational school</i>	<i>Secondary school</i>	<i>College, University</i>	<i>Total</i>
1993	14,6	12,8	8,1	3,2	10,4
1998	11,6	7,8	5,8	1,8	7,0
1999	10,5	8,0	5,2	1,3	6,3
2000	9,1	7,4	4,9	1,5	5,6
2001 ^a	8,4	6,4	4,0	1,6	5,0
2002 ^a	9,3	6,5	4,4	2,4	5,4
2003 ^a	10,5	7,2	4,4	1,9	5,6
2004 ^a	10,3	8,0	5,3	2,9	6,1
2005 ^a	13,0	9,8	6,7	3,1	7,5

¹ Szakmunkásképző, szakiskola.

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): 1993–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (1993–: KSH LFS. Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

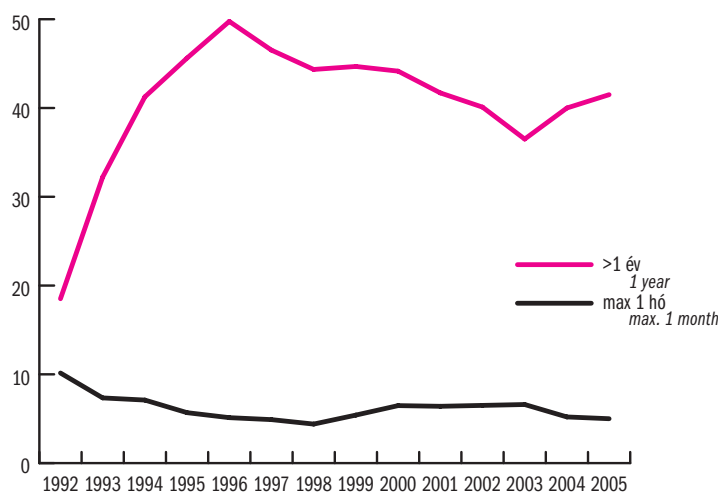
5.7. táblázat: A munkanélküliek száma* a munkakeresés hossza szerint, ezer fő
(The number of unemployed by duration of job search, in thousands)

Év Year	1-4 [<1]	5-14 [1-3]	15-26 [4-6]	27-51 [7-11]	52 [12]	53-78 [13-18]	79-104 [19-24]	105- >24]	Összesen Total
A munkakeresés időtartama: hét [hónap] (Length of job search, weeks [month])									
1992	43,9	90,9	96,4	110,7	10,6	41,7	38,4	-	432,6
1993	36,2	74,8	87,9	120,5	14,7	75,1	83,7	-	492,9
1994	30,5	56,5	65,0	91,9	8,4	63,0	73,8	40,4	429,5
1995	23,0	51,0	56,5	69,4	20,2	57,2	34,3	93,2	404,8
1996	19,9	46,4	49,3	61,5	18,2	56,1	37,1	100,2	388,7
1997	16,1	43,7	45,9	54,4	15,7	44,5	31,1	77,3	328,7
1998	12,9	44,2	44,5	45,7	16,0	39,0	27,6	63,5	293,4
1999	15,4	44,1	38,8	46,0	13,2	38,1	26,8	62,3	284,7
2000	16,7	38,5	35,1	42,8	12,7	36,9	23,6	55,4	261,3
2001	14,7	36,9	33,1	38,3	11,3	31,4	20,9	44,1	230,7
2001 ^a	14,9	37,0	33,2	38,6	11,5	31,6	20,9	44,2	231,9
2002 ^a	15,5	39,4	34,8	40,7	11,6	32,7	19,8	42,5	237,0
2003 ^a	15,9	42,1	38,9	42,0	14,5	27,6	17,6	43,0	241,6
2004 ^a	13,0	42,0	39,9	41,8	13,5	33,4	19,6	47,2	250,4
2005 ^a	14,8	48,9	44,1	51,3	14,1	41,0	27,4	54,3	295,9

* 2002-ig a 30 napon belül, 2003-tól a 90 napon belül új állásban kezdők nélkül. *(Without those unemployed who will get a new job within 30 days; since 2003: within 90 days.)*

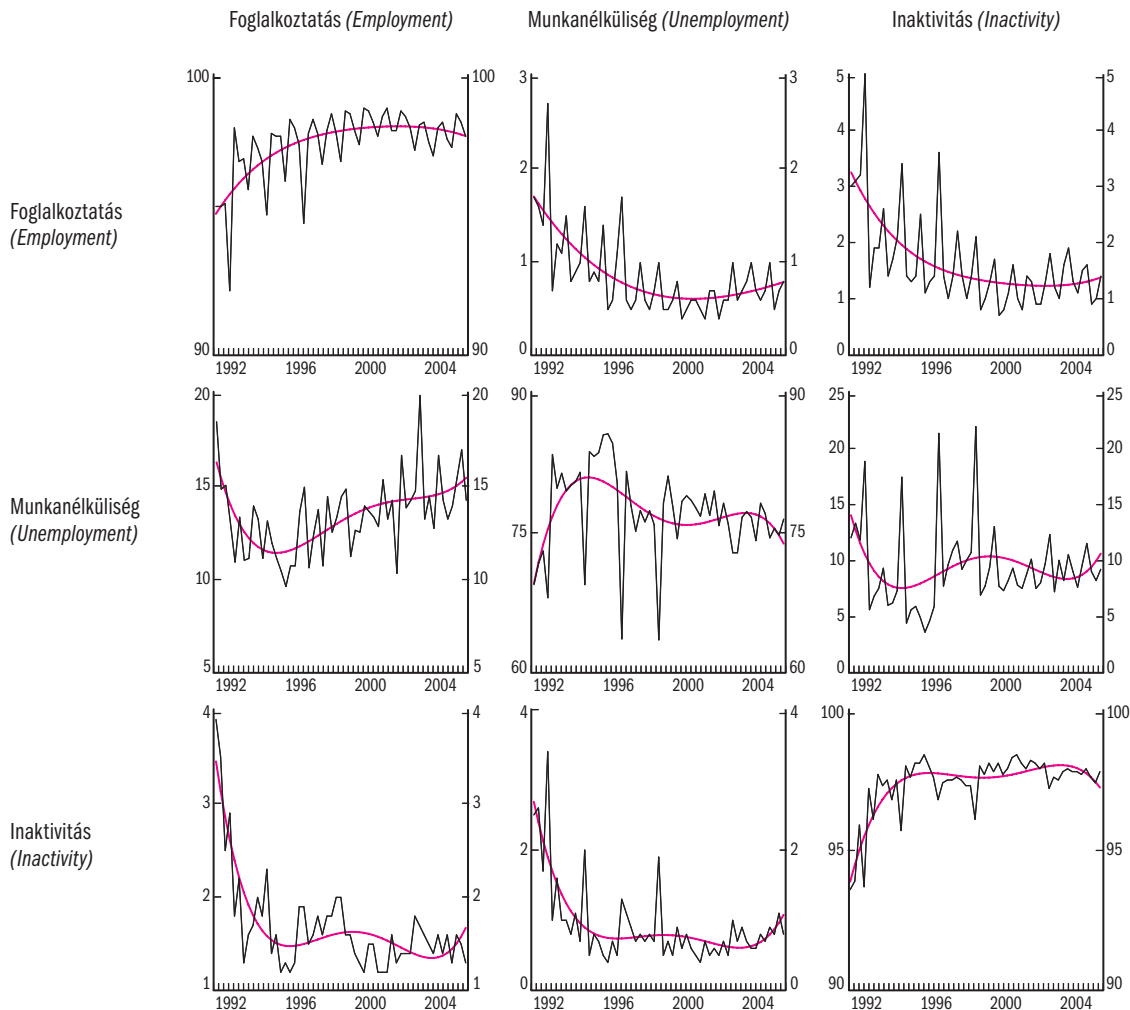
^a Lásd a 3.7-es táblázatot. *(See: Table 3.7.)*

Forrás *(Source)*: KSH MEF.



5.2. ábra: A munkanélküliek aránya a munkakeresés hossza szerint, százalék
(The distribution of unemployed by duration of job search, per cent)

5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben (Quarterly flows between labour market states, population between 15–74 years)



A munkaerőpiaci státusok közötti negyedéves áramlási ráták (%) a Munkaerő-felvételben két egymást követő negyedévben egyaránt megfigyelt 15–74 éves népességben. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak. (The data refer to 15–74 aged cohorts observed in the LFS in two consecutive quarters. Red curves: smoothed with fourth degree polinomial.)

Forrás (Source): KSH MEF.

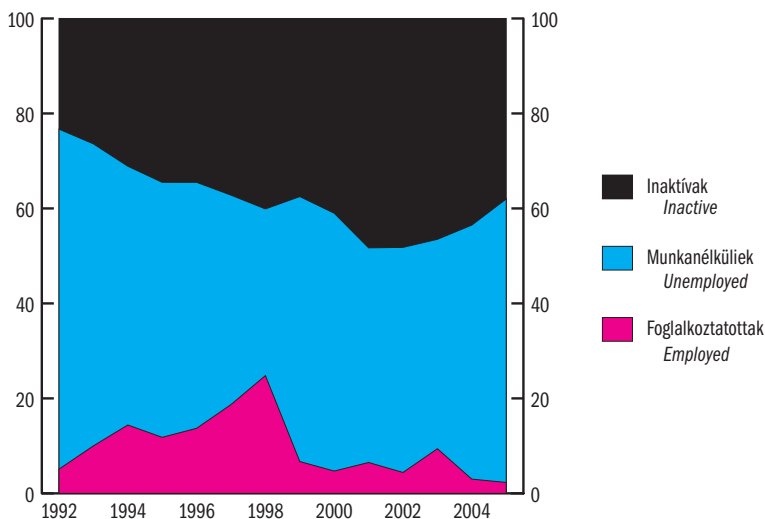
5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felmérésben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint (Registered unemployed by economic activity as observed in the LFS)

Év Year	Foglalkoztatottak Employed	Munkanélküliek Unemployed	Inaktívák Inactive	Összesen Total
1992	5,1	71,6	23,3	100,0
1993	10,0	63,6	26,4	100,0
1994	14,4	54,5	31,1	100,0
1995	11,8	53,7	34,5	100,0
1996	13,7	51,8	34,5	100,0
1997	18,7	44,1	37,2	100,0
1998	24,8	35,1	40,1	100,0
1999	6,7	55,8	37,5	100,0
2000	4,7	54,3	41,0	100,0
2001	6,5	45,2	48,3	100,0
2002 ^a	4,4	47,4	48,2	100,0
2003 ^a	9,4	44,1	46,5	100,0
2004 ^a	3,0	53,5	43,5	100,0
2005 ^a	2,3	59,7	38,0	100,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Jegyzet (Note): Az adatok a KSH MEF-ben magukat regisztráltnak minősítő munkanélküliekre vonatkoznak. 1999-től a magukat regisztrált munkanélkülinek vallók közül kiszűrték azokat, akik 2 hónapnál hosszabb időt jelöltek meg a munkaügyi központtal történt utolsó kapcsolatfelvételnél. (The data refer to the population observed as registered unemployed in the LFS. Since 1999 serious methodology changes: people whose last contact with employment office was more than two months before the interview were excluded.)

Forrás (Source): KSH MEF.



5.4. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint (Registered unemployed by economic activity)

5.9. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján, éves átlagok, ezer fő ill. százalék (Selected time series of registered unemployment, yearly average, in thousands, per cent)

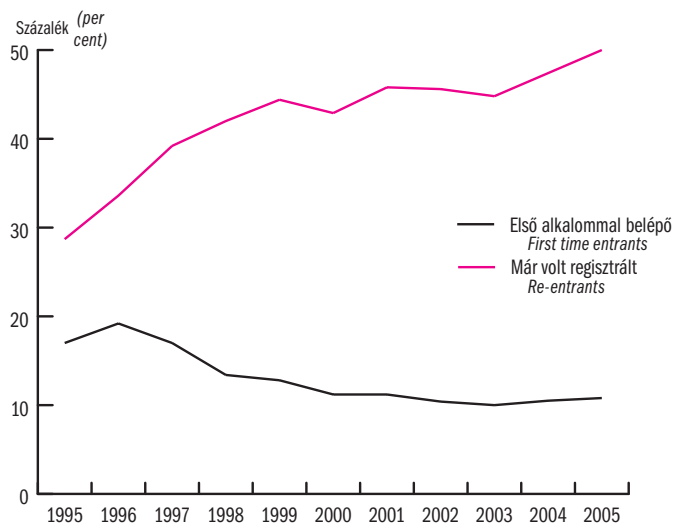
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Regisztrált munkanélküli (<i>Registered unemployment</i>)	671,7	568,4	507,7	500,6	470,1	423,1	409,5	390,5	364,1	344,7	357,2	375,9	409,9
Ebből (Of which:)													
Pályakezdő (<i>School-leavers</i>)	59,7	62,1	54,5	46,2	42,4	32,5	29,9	26,0	26,8	28,5	31,3	33,8	40,9
Nem pályakezdő (<i>Non School-leavers</i>)	612,0	506,2	453,2	454,4	427,7	390,6	379,6	364,4	337,4	316,2	325,9	342,2	369,1
Férfi (<i>Male</i>)	395,3	333,0	293,8	284,1	267,1	233,4	221,4	209,7	196,4	184,6	188,0	193,3	210,4
Nő (<i>Female</i>)	276,4	235,3	213,8	216,5	203,0	189,7	188,1	180,8	167,7	160,1	169,2	182,6	199,5
25 éves és fiatalabb (<i>25 years old and younger</i>)	174,8	153,3	134,2	124,0	105,8	89,9	85,4	79,1	75,6	71,1	71,6	71,4	78,9
Fizikai foglalkozású (<i>Manual workers</i>)	556,0	467,6	414,3	407,4	386,3	349,0	336,8	321,2	302,0	286,3	296,2	308,5	336,2
Szellemi foglalkozású (<i>Non Manual workers</i>)	115,8	100,7	93,4	93,2	83,8	74,1	72,7	69,3	62,1	58,4	61,0	67,4	73,7
Munkanélküli ellátásban részesülő (<i>Unemployment benefit recipients</i>)	404,8	228,9	182,8	171,7	141,7	130,7	140,7	131,7	119,2	114,9	120,0 ^a	124,0	134,4
Jövedelempótló támogatásban részesülő ^b (<i>Unemployment assistance recipients</i>)	89,3	190,3	210,0	211,3	201,3	182,2	148,6	143,5	131,2	113,4	116,2	120,4	133,4
Munkanélküliségi ráta (<i>Shares within registered unemployed</i>)	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7	9,4
Megosztás, százalék (<i>Unemployment rate</i>)													
Pályakezdő (<i>School-leavers</i>)	8,9	10,9	10,7	9,2	9,0	7,7	7,3	6,7	7,3	8,3	8,8	9,0	10,0
Férfi (<i>Male</i>)	58,8	58,6	57,9	56,7	56,8	55,2	54,1	53,7	53,9	53,5	52,6	51,4	51,3
25 éves és fiatalabb (<i>25 years old and younger</i>)	26,0	27,0	26,4	24,8	22,5	21,3	20,9	20,3	20,8	20,6	20,0	19,0	19,2
Fizikai foglalkozású (<i>Manual workers</i>)	82,8	82,3	81,6	81,4	82,2	82,5	82,3	82,2	82,9	83,1	82,9	82,1	82,0
Belépő munkanélküliek száma (<i>Inflow to the Register</i>)	48,6	42,3	45,7	52,8	56,1	55,4	57,2	54,1	57,0	56,0	54,8	57,8	60,7
Ebből: pályakezdő (<i>Of which: school-leavers</i>)	7,6	7,8	8,0	7,5	9,2	9,8	9,3	8,0	7,8	7,8	7,7	7,6	8,2
Kilépő munkanélküliek száma (<i>Outflow from the Register</i>)	51,2	51,7	47,6	54,3	57,3	60,4	57,2	56,8	59,4	55,8	53,5	54,4	59,8
Ebből: pályakezdő (<i>Of which: school-leavers</i>)	6,6	7,9	8,5	8,9	9,0	11,0	9,4	8,2	7,7	7,5	7,6	7,1	7,9

^a Az álláskereső juttatásban részesülők számával együtt. (*Recipients of job search assistance benefit included.*)^b 2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt. (*From 2001 together with regular social allowance recipients.*)Forrás (*Source*): FH REG.

5.10. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő
(First-time entrants and re-entrants to the unemployment register, in thousands)

Év <i>Year</i>	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>
1995	17,0	28,7	45,7
1996	19,2	33,6	52,8
1997	17,0	39,2	56,1
1998	13,4	42,0	55,4
1999	12,8	44,4	57,2
2000	11,2	42,9	54,1
2001	11,2	45,8	57,0
2002	10,4	45,6	56,0
2003	10,0	44,8	54,8
2004	10,5	47,4	57,8
2005	10,8	50,0	60,7

Forrás (*Source*): FH REG.



5.5. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő
(Entrants to the unemployment register, in thousands)

5.11. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok
(Benefit receipt and participation in active labour market programs)

Év	Munkanélküli járadék	Jövedelem-pótló támogatás	Pályakezdekők munkanélküli segélye	Nem részesül támogatásban	Közhasznú munka	Átképzés	Bértámogatás	Egyéb program	Összesen
Year	Unemployment benefit	Unemployment assistance	UA for school-leavers	Do not receive provision	Public work	Retraining	Wage subsidy	Other programmes	Total
1990									
Ezer fő (In thousands)	42,5	-	-	18,6	61,0
Százalék (Per cent)	69,6			30,4					100,0
1994									
Ezer fő (In thousands)	160,3	202,4	24,5	142,4	28,7	31,2	23,9	61,7	675,1
Százalék (Per cent)	23,7	30,0	3,6	21,1	4,3	4,6	3,5	9,1	100,0
1995									
Ezer fő (In thousands)	150,8	192,9	26,3	109,1	21,7	20,4	10,9	64,7	596,8
Százalék (Per cent)	25,3	32,3	4,4	18,3	3,6	3,4	1,8	10,8	100,0
1996									
Ezer fő (In thousands)	145,4	218,5	2,6	127,8	38,5	20,6	16,4	74,5	644,3
Százalék (Per cent)	22,6	33,9	0,4	19,8	6,0	3,2	2,5	11,6	100,0
1997									
Ezer fő (In thousands)	134,1	193,5	0,1	121,8	38,9	25,1	29,7	95,7	638,9
Százalék (Per cent)	21,0	30,3	0,0	19,1	6,1	3,9	4,6	15,0	100,0
1998									
Ezer fő (In thousands)	123,9	158,6	0,1	109,4	37,4	24,5	30,9	86,7	571,5
Százalék (Per cent)	21,7	27,7	0,0	19,1	6,5	4,3	5,4	15,2	100,0
1999									
Ezer fő (In thousands)	135,5	146,7	0,0	107,1	35,7	28,0	31,1	60,6	544,7
Százalék (Per cent)	24,9	26,9	0,0	19,7	6,6	5,1	5,7	11,1	100,0
2000									
Ezer fő (In thousands)	117,0	139,7 ^a	0,0	106,5	26,7	25,3	27,5	73,5	516,2
Százalék (Per cent)	22,7	27,1	0,0	20,6	5,2	4,9	5,3	14,2	100,0
2001									
Ezer fő (In thousands)	111,8	113,2	0,0	105,2	29,0	30,0	25,8	37,2	452,2
Százalék (Per cent)	247,0	25,0	0,0	23,3	6,4	6,6	5,7	8,2	100,0
2002									
Ezer fő (In thousands)	104,8	107,6	-	115,3	21,6	23,5	21,2	32,8	426,8
Százalék (Per cent)	24,6	25,2		27,0	5,1	5,5	5,0	7,7	100,0
2003									
Ezer fő	105,1 ^b	109,5	-	125,0	21,2	22,5	20,1	36,6	440,0
Százalék (Per cent)	23,9	24,9		28,4	4,8	5,1	4,6	8,3	100,0
2004									
Ezer fő (In thousands)	117,4	118,4	-	132,3	16,8	12,6	16,8	28,5	442,8
Százalék (Per cent)	26,5	26,7		29,9	3,8	2,8	3,8	6,4	100,0
2005									
Ezer fő (In thousands)	125,6	127,8	-	140,2	21,5	14,7	20,8	31,0	481,6
Százalék (Per cent)	26,1	26,5		29,1	4,5	3,1	4,3	6,4	100,0

^a A rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt. (Together with the number of regular social allowance recipients.)

^b Az álláskereső juttatásban részesülők számával együtt. (Recipients of job search assistance benefit included.)

Jegyzet (Note): Október. A ráták nevezőjében a regisztráltak és a munkaerőpiaci programokban részt vevők együttes száma szerepel. (October. The percentage ratios refer to the combined number of the registered unemployed and program participants.)

Forrás (Source): FH.

5.12. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint
(Distribution of registered unemployed by educational attainment)

Iskolai végzettség <i>Educational attainment</i>	1995	1998	2001	2004	2005	2006
Max. 8 általános (8 classes of primary school or less)	43,6	40,9	42,3	42,7	41,8	41,5
Szaktanulmányképző, szakiskola (Vocational school)	34,5	36,0	34,2	32,2	32,6	32,3
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	11,7	12,8	13,0	13,4	13,6	13,6
Gimnázium (Grammar school)	7,9	7,8	7,7	7,8	8,0	8,2
Főiskola (College diplom, BA)	1,5	1,8	2,1	2,8	2,9	3,2
Egyetem (University diplom, MA)	0,7	0,6	0,7	1,0	1,0	1,2
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	482,7	406,4	359,6	350,7	388,1	359,6

Jegyzet (Note): Minden év júniusi zárólétszám adatok. (On the closing date of June in every year.)

Forrás (Source): FH.

5.13. táblázat: A munkanélküli ellátásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint
(Distribution of unemployment benefit recipients by educational attainment)

Iskolai végzettség <i>Educational attainment</i>	1995	1998	2001	2004 ^a	2005	2006
Max. 8 általános (8 classes of primary school or less)	36,9	32,0	29,7	28,9	28,2	25,4
Szaktanulmányképző, szakiskola (Vocational school)	36,6	39,5	40,7	39,2	39,3	39,5
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	14,9	16,0	16,7	17,7	17,9	18,7
Gimnázium (Grammar school)	8,3	9,0	9,0	9,3	9,5	10,1
Főiskola (College diplom, BA)	2,2	2,6	2,9	3,6	3,7	4,5
Egyetem (University diplom, MA)	1,0	0,9	1,0	1,3	1,4	1,8
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	164,1	121,3	110,3	100,3	104,9	91,5

^a Nem tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyen lévőket. (Recipients of unemployment allowance before retirement are excluded.)

Jegyzet (Note): Minden év júniusi zárólétszám adatok. (On the closing date of June in every year.)

Forrás (Source): FH.

5.14. táblázat: A jövedelempótló támogatásban¹ részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint (*Distribution of unemployment assistance¹ by educational attainment*)

Iskolai végzettség <i>Educational attainment</i>	1995	1998	2001	2004	2005	2006
Max. 8 általános (8 classes of primary school or less)	56,8	50,0	55,5	61,1	60,4	60,1
Szakmunkásképző, szakiskola (Vocational school)	30,6	34,3	30,0	27,6	27,8	27,7
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	6,9	8,7	7,4	6,1	6,4	6,5
Gimnázium (Grammar school)	4,5	5,7	5,1	4,2	4,3	4,5
Főiskola (College diplom, BA)	0,8	1,0	0,9	0,8	0,9	1,0
Egyetem (University diplom, MA)	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	220,7	186,6	136,9	114,6	127,8	116,5

¹ 2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt. (*Recipients of regular social assistance are included since 2001.*)

Jegyzet (Note): Minden év júniusi zárólétszám adatok. (*On the closing date of June in every year.*)

Forrás (Source): FH.

**5.15. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülők elhelyezkedési arányai
(*The ratio of those who are employed among the former participants of ALMPs*)***

Aktív eszközök <i>Active labour market programmes</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ajánlott képzés (Suggested training programmes)	44,5	46,3	46,8	46,8	48,4	45,4	43,3	43,0	45,5	43,8
Elfogadott képzés (Accepted training programmes)	50,2	51,1	51,5	50,0	52,0	49,3	45,8	46,0	45,6	51,4
Munkaviszonyos képzés (Retraining of those who are employed)	92,8	90,4	94,7	94,8	94,9	94,2	92,7	93,3	92,1	90,4
Vállalkozóvá válási támogatás (Support for self-employment)	90,2	88,1	91,7	90,5	89,4	89,2	90,7	89,6	90,7	89,6
Bértámogatás (Wage subsidy programmes)	70,1	66,3	59,1	59,7	62,3	59,7	62,9	62,0	64,6	62,6
Munkatapasztalat-szerző támogatás (Work experience programmes)	-	65,7	59,1	55,8	57,9	64,5	66,9	66,1	66,5	66,8
Foglalkoztatási támogatás (Further employment programme)	-	72,1	75,1	68,5	73,8	71,6	78,4	78,2	71,5	70,9

* Az adat azt mutatja, hogy a támogatás befejezése után 3 hónappal milyen arányban tudtak a képzést befejezettek, normál, nem támogatott állásban elhelyezkedni, a vállalkozók életképes vállalkozást működtetni, illetve a támogatott foglalkoztatást befejezettek az adott munkaadónál normál munkaviszonyban tovább dolgozni. (*Three months after the end of programmes.*)

Forrás (Source): FH.

5.16. táblázat: A 2005 évben befejezett programokból* kikerülők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint (*Employment ratio of former participants of ALMPs* by sex, age and education for the programmes finished in 2005*)

	Munkaviszonyban nem állók			Támogatott vállalkozók ¹	Bértámogatással foglalkoztatottak	Pályakezdők			
	ajánlott képzései	elfogadott képzései	összesen			munka-paszttal-szerző támogatása	foglalkoztatói támogatása		
	Non-employed participants					Supported self-employment ¹	Wage subsidy programme	School leavers	
	suggested training	accepted training	together					work experience programme	further employment programme
Nemek szerint (By gender)									
Férfiak (Male)	45,8	57,5	49,5	90,8	59,4	67,9	65,5		
Nők (Female)	42,5	47,4	44,0	88,2	65,6	65,9	85,7		
Korcsoportok szerint (By age groups)									
-20	35,6	43,3	37,6	100,0	50,0	59,7	70,6		
20-24	48,5	52,7	49,8	86,8	59,9	67,9	71,4		
25-29	45,8	54,6	48,9	91,7	61,6	69,7			
-29 együtt (together)	45,4	52,3	47,6	90,3	60,7	66,8	70,9		
30-34	42,6	48,2	44,6	88,0	63,9				
35-39	46,0	48,3	46,7	88,0	64,3				
40-44	42,3	55,6	46,4	91,3	61,3				
45-49	40,4	52,2	44,0	91,4	63,0				
50-54	39,7	52,7	43,1	88,3	67,7				
55+	26,3	53,3	33,7	100,0	55,7				
Iskolai végzettség szerint (By educational level)									
8 általánosnál kevesebb (Less than primary school)	22,3	72,7	26,2		37,9	41,2			
8 általános (Primary school)	41,0	49,5	43,0	84,4	54,4	52,5	50,0		
Szaktanulásképző (Vocational school for skilled workers)	46,8	53,5	49,0	91,8	62,2	66,3	73,6		
Szakiskola (Vocational school)	39,2	53,2	43,3	81,6	57,4	63,8	61,1		
Speciális szakiskola (Special vocational school)	50,0		50,0	100,0	60,0	80,0	50,0		
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	46,0	50,4	47,6	91,1	67,9	64,3	66,7		
Technikum (Technicians secondary school)	47,1	51,0	48,4	88,5	67,0	70,3			
Gimnázium (Grammar school)	37,3	47,2	40,6	86,1	69,5	62,8			
Főiskola (College diploma)	50,2	56,2	52,2	86,7	67,7	71,3			
Egyetem (University diploma)	48,7	64,7	52,4	92,3	64,9	75,1			
Összesen (Total)	43,8	51,4	46,2	89,6	62,6	66,8	70,9		

* 3 hónappal a programok befejezése után. (*3 months after the end of each programme.*)

¹ Továbbélési arány. (*Survival rate.*)

Forrás (*Source*): FH.

5.17. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők érintett létszámának megoszlása
(The distribution of the total number of labour market training participants)

A képzésben résztvevők <i>Groups of labour market training participants</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ajánlott képzésben résztvevők (<i>Participants in suggested training</i>)	49,3	59,2	61,0	61,4	59,2	58,4	56,5	54,6	55,1	66,9
Elfogadott képzésben résztvevők (<i>Participants in accepted training</i>)	43,3	34,9	33,8	33,4	35,1	35,7	38,5	34,5	32,4	22,0
Munkaviszonyban nem állók összesen (<i>Non-employed participants together</i>)	92,7	94,1	94,8	94,8	94,3	94,2	95	89,1	87,5	88,9
Ebből: pályakezdők (<i>Of which: school-leavers</i>)	23,4	28,5	30,6	29,8	25,1	22,5	23,5	22,1	20,3	21,3
Munkaviszonyban állók (<i>Employees</i>)	7,3	5,9	5,2	5,2	5,7	5,8	5,0	10,9	12,5	11,1
Összesen (<i>Participants of labour market training total</i>)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (*Source*): FH.

5.18. táblázat: A képzésben résztvevő munkanélküliek számának megoszlása a képzés típusa szerint
(The distribution of non-employed labour market training participants by the type of training)

A képzés típusa <i>Types of training</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
OKJ (Approved qualification)	80,4	77,9	79,8	79,6	78,8	78,7	77,6	78,3	75,1	72,9
Nem OKJ (<i>Non-approved qualification</i>)	15,8	16,0	14,4	14,7	14,7	14,0	13,6	12,6	15,0	14,5
Nyelvi képzés (<i>Foreign language learning</i>)	3,8	6,1	5,7	5,7	6,5	7,3	8,8	9,1	9,9	12,6
Összesen (<i>Total</i>)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (*Source*): FH.

5.19. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkanélküliek számának korcsoport és iskolai végzettség szerinti megoszlása, nemenként (The distribution of those entering into the training programmes by age groups and educational level for male and female participants)

	2002			2003			2004			2005		
	Férfi	Nő	Össze- sen	Férfi	Nő	Össze- sen	Férfi	Nő	Össze- sen	Férfi	Nő	Össze- sen
	Male	Fe- male	To- gether	Male	Fe- male	To- gether	Male	Fe- male	To- gether	Male	Fe- male	To- gether
Belépők száma, fő (Total number of entrants)	18 901	27 088	45 989	17 901	27 191	45 092	11 077	14 683	25 760	12 565	15 162	27 727
Belépők nemenkénti megoszlása (Entrants by gender)	41,1	58,9	100,0	39,7	60,3	100,0	43,0	57,0	100,0	45,3	54,7	100,0
Korcsoportok szerint (Distribution by age groups)												
-20	12,9	10,0	11,2	12,9	8,7	10,4	11,2	7,3	9,0	12,5	7,3	9,7
20-24	28,5	23,1	25,3	28,1	21,5	24,1	25,5	20,0	22,3	26,5	20,3	23,1
-25	41,4	33,0	36,5	41,0	30,2	34,5	36,6	27,3	31,3	39,0	27,6	32,8
25-44	47,0	57,7	53,3	47,6	59,3	54,7	48,7	59,6	54,9	46,4	57,2	52,3
45-49	6,6	6,4	6,4	6,2	6,7	6,5	8,0	7,9	7,9	6,8	8,6	7,8
50+	5,0	2,9	3,8	5,2	3,7	4,3	6,7	5,2	5,9	7,8	6,6	7,1
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Iskolai végzettség szerint (By educational level)												
8 általánosnál kevesebb (Less than primary school)	0,9	0,4	0,6	1,9	0,8	1,3	2,3	1,2	1,7	3,1	1,6	2,3
8 általános (Primary school)	27,5	17,7	21,7	29,0	19,2	23,1	30,0	19,2	23,8	32,6	21,1	26,3
Szakközépiskola, szakiskola (Vocational schools)	36,7	23,1	28,7	33,5	22,5	26,9	32,9	21,8	26,6	31,3	21,1	25,7
Szakközépiskola, technikum (Vocational and technical secondary schools)	21,3	29,5	26,1	21,1	28,7	25,7	20,2	27,7	24,5	19,0	26,8	23,3
Gimnázium (Grammar school)	8,9	20,9	15,9	8,8	19,9	15,5	8,3	18,7	14,2	8,7	19,0	14,4
Főiskola, egyetem (College, university)	4,8	8,5	6,9	5,6	8,9	7,6	6,3	11,4	9,2	5,3	10,4	8,1
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1

Forrás (Source): FH.

5.20. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag (The distribution of registered unemployment by educational attainment, yearly averages)

Iskolai végzettség Educational level	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Max. 8 általános (Primary school or less)	41,2	40,8	40,6	40,4	41,0	42,0	42,4	42,7	42,3	41,9
Szakközépiskola, szakiskola (Vocational schools)	35,1	35,6	36,0	35,7	34,9	34,1	33,5	32,9	32,3	32,4
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary schools)	12,7	12,8	12,9	13,2	13,2	13,1	13,2	13,1	13,4	13,5
Gimnázium (Grammar school)	8,3	8,0	7,9	8,0	8,0	7,7	7,6	7,5	7,7	7,9
Főiskola (College)	2,0	2,0	1,9	2,0	2,1	2,2	2,4	2,7	3,1	3,2
Egyetem (University)	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (Source): FH.

5.21. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag
(The distribution of registered unemployed school-leavers by educational attainment, yearly averages)

Iskolai végzettség <i>Educational level</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Max. 8 általános (Primary school or less)	4,6	20,2	23,4	25,3	26,8	31,1	33,7	34,7	35,2	36,1
Szaktanulmányozó, szakiskola (Vocational schools)	41,9	35,7	34,1	30,9	27,8	23,7	20,6	20,4	20,2	20,5
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary schools)	27,0	23,9	24,2	25,0	25,4	25,3	25,5	23,2	22,1	21,5
Gimnázium (Grammar school)	21,8	15,5	14,0	13,6	13,7	12,6	11,6	10,8	10,7	10,8
Főiskola (College)	3,6	3,5	3,4	4,0	4,8	5,5	6,2	7,7	8,1	7,8
Egyetem (University)	1,1	1,1	1,0	1,2	1,5	1,8	2,4	3,3	3,6	3,4
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (Source): FH.

5.22. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma iskolai végzettség szerint, éves átlag
(The number of registered unemployed by educational attainment, yearly averages)

Iskolai végzettség <i>Educational level</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Max. 8 általános (Primary school or less)	206 078	191 772	171 882	165 465	160 099	153 085	146 260	152 395	159 089	171 646
Szaktanulmányozó, szakiskola (Vocational schools)	175 650	167 585	152 164	146 226	136 291	124 078	115 323	117 620	121 588	132 824
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary schools)	63 470	60 332	54 765	54 034	51 702	47 845	45 614	46 927	50 344	55 369
Gimnázium (Grammar school)	41 751	37 376	33 458	32 768	31 164	28 219	26 223	26 960	29 093	32 277
Főiskola (College)	9 887	9 529	8 061	8 194	8 360	8 149	8 324	9 740	11 538	13 025
Egyetem (University)	3 786	3 519	2 792	2 832	2 876	2 764	2 971	3 570	4 298	4 788
Összesen (Total)	500 622	470 112	423 121	409 519	390 492	364 140	344 715	357 212	375 950	409 929

Forrás (Source): FH.

5.23. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők száma iskolai végzettség szerint, éves átlag
(The number of registered unemployed school-leavers by educational attainment, yearly averages)

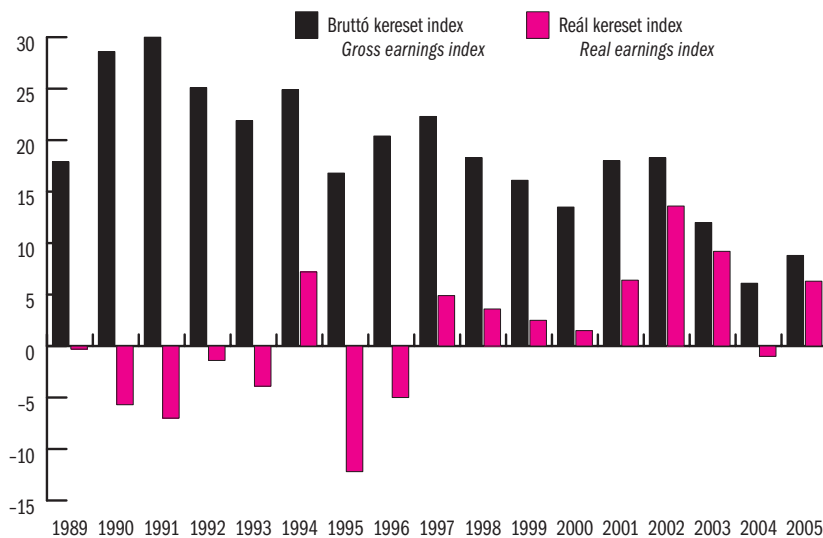
Iskolai végzettség <i>Educational level</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Max. 8 általános (Primary school or less)	2 125	8 583	7 612	7 568	6 979	8 332	9 606	10 853	11 896	14 731
Szaktanulmányozó, szakiskola (Vocational schools)	19 361	15 147	11 111	9 241	7 249	6 355	5 894	6 372	6 833	8 362
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary schools)	12 489	10 129	7 864	7 468	6 625	6 778	7 271	7 270	7 461	8 779
Gimnázium (Grammar school)	10 086	6 590	4 548	4 078	3 566	3 366	3 310	3 375	3 606	4 428
Főiskola (College)	1 656	1 491	1 099	1 211	1 247	1 463	1 766	2 401	2 749	3 179
Egyetem (University)	516	461	318	361	378	469	697	1 020	1 218	1 381
Összesen (Total)	46 233	42 401	32 551	29 927	26 044	26 763	28 542	31 292	33 763	40 861

Forrás (Source): FH.

6.1. táblázat: Nominális és reálkereset (*Nominal and real earnings*)

Év	Bruttó átlagkereset	Nettó átlagkereset	Bruttó kereseti index	Nettó kereseti index	Fogyasztói árindex	Reál kereseti index
	Ft		előző év = 100 %			
Year	Gross earnings	Net earnings	Gross earnings index	Net earnings index	Consumer price index	Real earnings index
	HUF		previous year = 100%			
1989	10 571	8 165	117,9	116,9	117,2	99,7
1990	13 446	10 108	128,6	121,6	128,9	94,3
1991	17 934	12 948	130,0	125,5	135,0	93,0
1992	22 294	15 628	125,1	121,3	123,0	98,6
1993	27 173	18 397	121,9	117,7	122,5	96,1
1994	33 939	23 424	124,9	127,3	118,8	107,2
1995	38 900	25 891	116,8	112,6	128,2	87,8
1996	46 837	30 544	120,4	117,4	123,6	95,0
1997	57 270	38 145	122,3	124,1	118,3	104,9
1998	67 764	45 162	118,3	118,4	114,3	103,6
1999	77 187	50 076	116,1	112,7	110,0	102,5
2000	87 645	55 785	113,5	111,4	109,8	101,5
2001	103 553	64 913	118,0	116,2	109,2	106,4
2002	122 482	77 622	118,3	119,6	105,3	113,6
2003	137 187	88 751	112,0	114,3	104,7	109,2
2004	145 675	93 783	106,0	105,6	106,8	98,9
2005	158 315	103134	108,8	110,1	103,6	106,3

Forrás (Source): KSH IMS.

6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása
(*Change of gross earnings and net earnings*)

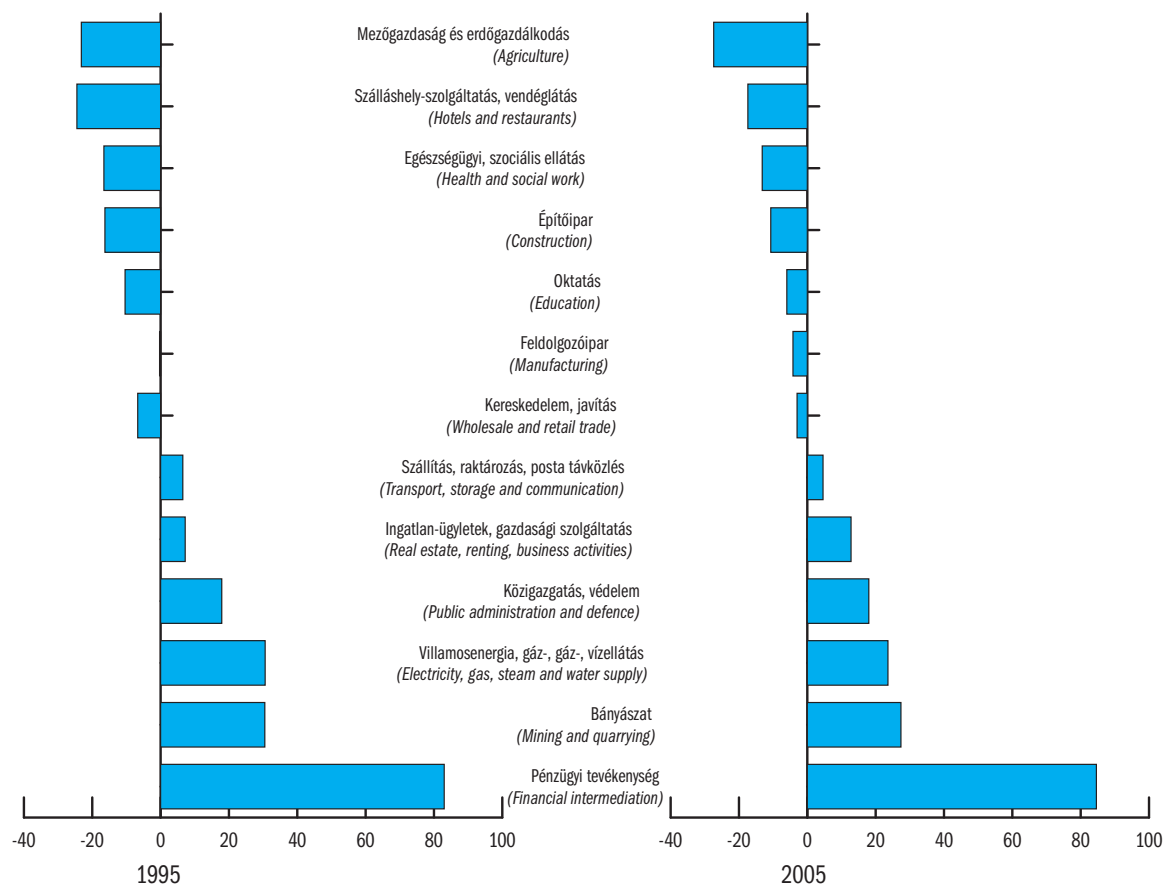
6.2. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint
(Gross average earnings by industry – total)*

Ágazat Industry	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás (Agriculture)	72,6	76,8	74,9	73,7	72,0	69,3	67,6	69,6	68,8	65,1	66,6	67,7
Bányászat (Mining and quarrying)	127,4	130,5	128,3	134,4	125,4	124,1	128,8	122,9	113,2	108,7	111,3	117,9
Feldolgozóipar (Manufacturing)	95,8	99,7	100,7	100,6	99,1	98,9	100,6	97,7	92,8	90,4	93,7	93,2
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam and water supply)	123,6	130,6	133,5	132,2	133,3	135,4	136,4	131,0	126,9	127,0	132,1	142,9
Építőipar (Construction)	89,3	83,7	82,0	81,9	79,9	73,5	73,3	77,0	70,4	68,4	68,5	69,2
Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade)	97,0	93,3	97,1	93,8	92,5	86,7	88,7	87,5	87,0	84,2	83,9	81,7
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	82,6	75,5	75,3	71,6	68,5	64,9	64,6	65,8	66,2	63,8	61,9	58,9
Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport, storage and communication)	104,6	106,5	110,0	110,5	112,3	114,3	112,7	110,5	106,6	103,9	108,4	109,0
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	184,6	183,0	189,5	199,2	210,2	214,2	216,1	208,6	197,0	199,6	222,6	230,4
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting, business activities)	112,8	107,2	110,5	106,8	119,7	115,8	115,3	117,6	109,2	105,8	106,0	103,8
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security)	118,0	117,9	114,3	114,1	111,7	120,3	118,0	127,2	137,1	131,8	126,7	130,2
Oktatás (Education)	94,0	89,6	83,3	86,4	88,3	94,4	92,7	94,3	105,1	118,4	110,2	109,1
Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work)	86,8	83,4	80,1	79,2	77,9	76,6	77,9	76,1	84,3	94,7	90,2	85,5
Egyéb (Other)	102,1	102,5	102,2	95,2	94,3	92,2	91,1	88,5	91,1	94,2	94,6	95,0

* Lásd: 7.2. tábla. (See: Table 7.2.)

Jegyzet (Note): Nemzetgazdaság összesen = 100. (National average = 100.)

Forrás (Source): KHS, IMS.



6.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 1995, 2005
(Gross earnings as a percentage of national average, by industry, 1995, 2005)

6.3. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, nemzetgazdasági ágak szerint, 2005
(The composition of full-time employees and average earnings by gender in major branches of the economy in 2005)

Ágazat	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
	Males		Females		Together		
	Composi-tion	Average earning	Composi-tion	Average earning	Composition	Average earning	
Industries	%	HUF/per-son, month	%	HUF/per-son, month	%	HUF/per-son, month	Female/ male earnings ratio
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdő-gazdálkodás (Agriculture)	5,3	110 450	1,6	98 870	3,5	107 798	89,5
Halászat (Fishing)	0,1	95 674	0,0	92 858	0,1	95 165	97,1
Bányászat (Mining and quarrying)	0,6	161 271	0,1	146 027	0,3	159 139	90,5
Feldolgozóipar (Manufacturing)	29,0	172 141	19,8	123 559	24,5	152 879	71,8
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam and water supply)	4,4	208 199	1,5	180 057	3,0	201 460	86,5
Építőipar (Construction)	8,4	112 798	1,1	133 314	4,8	115 016	118,2
Kereskedelem, járműjavítás (Wholesale and retail trade)	13,8	137 758	12,9	115 361	13,4	127 136	83,7
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	1,7	112 584	2,4	85 178	2,0	96 822	75,7
Szállítás, raktározás, posta, távközlés (Transport, storage and communication)	11,9	182 795	5,1	171 904	8,6	179 591	94,0
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	1,3	468 917	3,4	264 312	2,3	321 989	56,4
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting, business activities)	6,5	183 530	5,4	149 962	6,0	168 712	81,7
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security)	5,4	231 707	14,2	178 955	9,7	193 852	77,2
Oktatás (Education)	4,5	188 729	16,5	158 078	10,4	164 776	83,8
Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work)	3,7	163 000	13,1	136 632	8,3	142 643	83,8
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás (Other)	3,4	154 722	2,9	145 845	3,2	150 718	94,3
Összesen (Total)	100,0	168 390	100,0	146 740	100,0	157 770	87,1
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdő-gazdálkodás (Agriculture)	5,3	110 450	1,6	98 870	3,5	107 798	89,5
Halászat (Fishing)	0,1	95 674	0,0	92 858	0,1	95 165	97,1
Bányászat (Mining and quarrying)	0,6	161 271	0,1	146 027	0,3	159 139	90,5
Feldolgozóipar (Manufacturing)	29,0	172 141	19,8	123 559	24,5	152 879	71,8
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam, water supply)	4,4	208 199	1,5	180 057	3,0	201 460	86,5
Építőipar (Construction)	8,4	112 798	1,1	133 314	4,8	115 016	118,2
Kereskedelem, járműjavítás (Wholesale and retail trade)	13,8	137 758	12,9	115 361	13,4	127 136	83,7
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	1,7	112 584	2,4	85 178	2,0	96 822	75,7
Szállítás, raktározás, posta, távközlés (Transport, storage and communication)	11,9	182 795	5,1	171 904	8,6	179 591	94,0
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	1,3	468 917	3,4	264 312	2,3	321 989	56,4

Forrás (Source): FH-BT.

6.4. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a nemzetgazdaságban nemenként, iskolai végzettség szerint, 2005 (*The composition of full-time employees and average earnings in the economy by gender and level of education in 2005*)

Iskolai végzettség	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám-megoszlás	Átlag-kereset	Létszám-megoszlás	Átlag-kereset	Létszám-megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
	Males		Females		Together		
Level of education	Composi-tion	Average earning	Composi-tion	Average earning	Composition	Average earning	Female/male earnings ratio
	%	HUF/per-son, month	%	HUF/per-son, month	%	HUF/per-son, month	
Általános iskola 0-7 oszt. (Primary school, 0-7 classes)	0,5	88 963	0,5	91 427	0,5	90 164	102,8
Általános iskola 8 osztály (Finished primary school, 8 classes)	12,8	103 039	16,6	89 645	14,7	95 611	87,0
Szakiskola (Vocational school, 2 yrs)	2,7	103 565	2,4	99 588	2,6	101 705	96,2
Szakközépiskola (Vocational school, 3 yrs)	38,2	117 346	15,1	91 024	26,9	110 086	77,6
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	16,6	154 219	24,0	137 945	20,2	144 752	89,4
Technikum (Technical secondary school)	6,1	154 755	14,4	136 194	10,1	141 849	88,0
Gimnázium (Grammar school)	4,7	184 255	1,9	160 469	3,4	177 520	87,1
Főiskola (College)	9,6	298 150	18,1	210 426	13,8	241 653	70,6
Egyetem (University)	8,7	396 902	7,0	306 875	7,9	357 800	77,3
Összesen (Total)	100,0	168 390	100,0	146 740	100,0	157 770	87,1

Forrás (Source): FH-BT.

6.5. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a költségvetési szektorban nemenként, iskolai végzettség szerint, 2005 (*The composition of full-time employees and average earnings in the budgetary sector by gender and level of education in 2005*)

Iskolai végzettség	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám-megoszlás	Átlag-kereset	Létszám-megoszlás	Átlag-kereset	Létszám-megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
	Males		Females		Together		
Level of education	Composi-tion	Average earning	Composi-tion	Average earning	Composition	Average earning	Female/male earnings ratio
	%	HUF/per-son, month	%	HUF/per-son, month	%	HUF/per-son, month	
Általános iskola 0-7 oszt. (Primary school, 0-7 classes)	0,5	114 157	0,6	105 614	0,6	107 524	92,5
Általános iskola 8 osztály (Finished primary school, 8 classes)	10,2	107 096	13,5	92 875	12,6	95 742	86,7
Szakiskola (Vocational school, 2 yrs)	1,3	121 781	1,7	115 991	1,6	117 153	95,2
Szakközépiskola (Vocational school, 3 yrs)	15,9	112 582	6,2	103 537	8,6	107 713	92,0
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	13,9	159 504	22,8	139 067	20,6	142 537	87,2
Technikum (Technical secondary school)	7,9	147 143	13,9	133 977	12,4	136 067	91,1
Gimnázium (Grammar school)	1,8	156 423	0,7	156 075	1,0	156 235	99,8
Főiskola (College)	23,0	240 611	30,8	194 839	28,8	203 987	81,0
Egyetem (University)	25,6	313 541	9,8	276 260	13,8	293 585	88,1
Összesen (Total)	100,0	202 995	100,0	160 146	100,0	170 883	78,9

Forrás (Source): FH-BT.

6.6. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a versenyszférában nemenként, iskolai végzettség szerint, 2005 (*The composition of full-time employees and average earnings in the competitive sector by gender and level of education in 2005*)

Iskolai végzettség	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
	Males		Females		Together		
Level of education	Composi- tion	Average earning	Composi- tion	Average earning	Composition	Average earning	Female/ male earnings ratio
	%	HUF/per- son, month	%	HUF/per- son, month	%	HUF/per- son, month	
Általános iskola 0-7 oszt. (Primary school, 0-7 classes)	0,5	85 054	0,5	77 789	0,5	82 445	91,5
Általános iskola 8 osztály (Finished primary school, 8 classes)	13,3	102 525	19,0	87 846	15,5	95 567	85,7
Szakiskola (Vocational school, 2 yrs)	2,9	102 270	3,0	92 532	3,0	98 404	90,5
Szakk munkásképző (Vocational school, 3 yrs)	41,9	117 645	22,1	88 265	34,3	110 328	75,0
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	17,0	153 506	24,9	137 140	20,1	145 670	89,3
Technikum (Technical secondary school)	5,8	156 472	14,7	137 849	9,2	145 006	88,1
Gimnázium (Grammar school)	5,2	185 817	2,9	161 299	4,3	179 449	86,8
Főiskola (College)	7,4	327 593	8,1	256 951	7,7	298 841	78,4
Egyetem (University)	6,0	455 822	4,7	357 090	5,5	423 071	78,3
Összesen (Total)	100,0	162 679	100,0	136 204	100,0	152 465	83,7

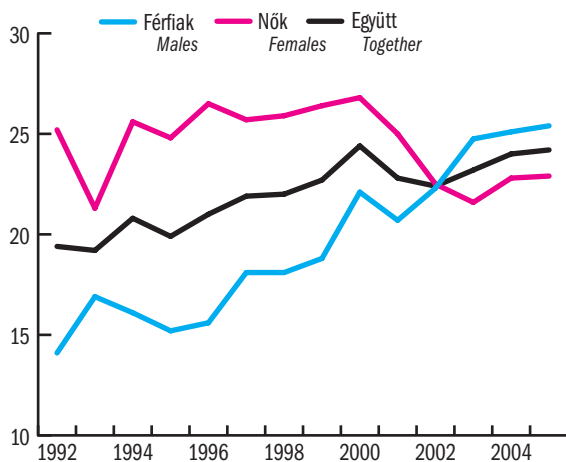
Forrás (Source): FH-BT.

6.7. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya* nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (Percentage of low paid workers* by gender, age groups, level of education and industries)

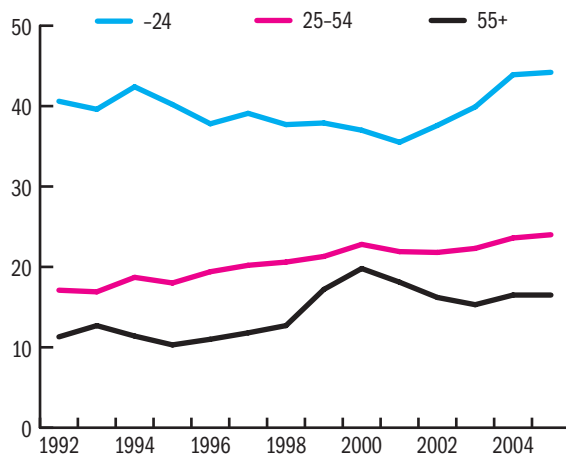
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nemek szerint (By gender)													
Férfiak (Males)	16,9	16,1	15,2	15,6	18,1	18,1	18,8	22,1	20,7	22,3	24,8	25,1	25,4
Nők (Females)	21,3	25,6	24,8	26,5	25,7	25,9	26,4	26,8	25,0	22,5	21,6	22,8	22,9
Korcsoportok szerint (By age groups)													
-24 (-24)	39,6	42,4	40,2	37,8	39,1	37,7	37,9	37,0	35,5	37,6	39,9	43,9	44,2
25-54 (25-54)	16,9	18,7	18,0	19,4	20,2	20,6	21,3	22,8	21,9	21,8	22,3	23,6	24,0
55+ (55+)	12,7	11,4	10,3	11,0	11,8	12,7	17,2	19,8	18,1	16,2	15,3	16,5	16,5
Iskolai végzettség szerint (By level of education)													
8 általános (és kevesebb) (1-8 classes of primary school)	...	40,4	37,6	40,1	40,6	42,9	43,9	43,4	40,4	38,3	37,1	39,6	41,2
Szakmai képzettség (Vocational schools)	...	25,9	24,7	23,7	27,0	26,9	28,6	31,2	29,4	32,1	35,4	35,7	36,8
Érettségi (Secondary schools)	...	12,0	12,9	13,1	14,0	14,2	15,4	18,8	18,0	16,5	17,7	18,6	18,6
Felsőfok (Higher education)	...	1,9	3,1	3,2	3,0	3,4	3,2	4,7	4,7	3,6	3,5	3,9	3,8
Ágak szerint (By industries)													
Mezőgazdaság (Agriculture)	31,9	38,4	32,1	30,1	36,7	36,7	38,1	38,0	34,3	37,9	37,3	37,1	37,5
Feldolgozóipar (Manufacturing)	16,4	18,9	16,4	15,8	18,5	18,9	18,9	20,0	19,1	19,4	25,4	24,7	22,1
Építőipar (Construction)	15,7	23,3	23,5	26,7	32,7	32,6	36,7	42,9	41,7	44,8	49,8	51,2	50,2
Kereskedelem (Trade)	25,1	30,4	31,9	31,7	36,0	37,7	36,8	42,8	41,3	44,0	49,0	49,3	51,5
Szállítás és távközlés (Transport and communication)	8,6	10,3	8,6	8,5	8,8	8,8	9,0	11,3	10,6	10,5	13,6	12,6	13,8
Pénzügyek, gazdasági szolgáltatás (Finance and business services)	14,2	16,4	17,9	17,0	19,9	19,9	21,1	25,3	22,6	20,7	23,1	23,9	24,6
Közigazgatás (Public administration)	17,5	16,4	17,0	25,9	19,0	15,5	16,0	13,7	13,8	9,3	6,6	8,2	6,0
Oktatás (Education)	21,2	19,0	20,6	25,6	21,7	23,2	23,8	21,5	22,6	16,0	4,8	6,9	8,8
Egészségügy (Health)	28,9	21,6	25,2	25,9	24,1	25,8	28,0	26,7	19,9	16,1	6,3	8,4	10,3
Mindösszesen (Total)	19,2	20,8	19,9	21,0	21,9	22,0	22,7	24,4	22,8	22,4	23,2	24,0	24,2

* Azok aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál. (Percentage of those who earn less than 2/3 of the median earning.)

Forrás (Source): FH-BT.



6.3. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék
(The composition of low paid workers by gender)

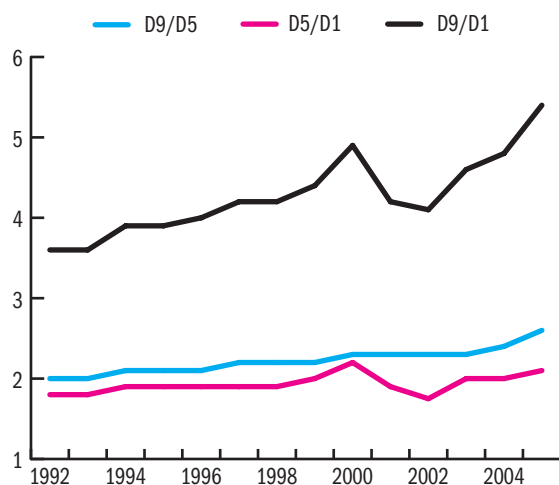


6.4. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya korcsoport szerint, százalék
(The composition of low paid workers by age groups)

6.8. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemenként és együtt, decilis hányadosok
(The differentiation of gross monthly earnings by gender, ratios of decile)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Férfiak és nők együtt (Males and females together)														
D9/D5	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4	2,6
D5/D1	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,2	1,9	1,8	2,0	2,0	2,1
D9/D1	3,6	3,6	3,9	3,9	4,0	4,2	4,2	4,4	4,9	4,2	4,1	4,6	4,8	5,4
Férfiak (Males)														
D9/D5	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,3	2,3	2,1	2,4	2,5	2,5	2,6	2,1
D5/D1	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	2,4	2,0	1,8	2,1	2,1	1,9
D9/D1	3,6	3,7	4,0	3,9	4,0	4,5	4,5	4,8	5,1	4,9	4,5	5,2	5,4	4,0
Nők (Females)														
D9/D5	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	2,2	2,1	2,2	2,4
D5/D1	1,7	1,7	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	1,8	1,7	1,9	1,9	2,0
D9/D1	3,3	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,8	4,1	3,6	3,7	4,0	4,2	4,7

Forrás (Source): FH-BT.



6.5. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága
(The dispersion of gross average earnings)

6.9. táblázat: Gazdálkodási formák szerinti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (Average earnings in the national economy by forms of control, broken down to manual and non-manual workers, by genders, HUF/capita, month, 2005)

Gazdálkodási forma <i>Forms of control</i>	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)
Vállalat (Enterprise)	75 797	69 220	71 605	111 000	105 002	108 831	82 993	71 957	76 346
Részvénytársaság (Joint stock company)	147 111	100 383	134 520	361 039	221 966	282 125	212 185	174 376	197 212
Korlátolt felelősségű társaság (Company limited)	118 418	91 133	109 398	281 095	184 903	234 919	155 993	124 852	144 401
Szövetkezet (Cooperative)	101 623	75 790	94 211	219 856	160 058	174 039	122 646	129 543	125 939
Egyéb (Other)	85 517	73 675	81 680	225 320	154 766	185 679	113 200	105 932	110 368
Költségvetési intézmények (Budgetary institutions)	109 742	87 834	96 256	246 803	175 067	190 515	202 955	160 122	170 856
Összesen (Total)	117 618	88 386	107 504	283 327	182 675	216 856	168 390	146 740	157 770

Forrás (Source): FH-BT.

6.10. táblázat: Létszámnagyság kategória szerinti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (Average earnings in the national economy by staff size-categories, broken down to manual and non-manual workers, by gender, HUF/capita, month, 2005)

Létszámnagyság kategória <i>Categories by the number of workers</i>	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)
1000+	98 842	78 377	92 529	228 744	150 409	188 478	129 915	109 143	122 188
301-1000	83 367	73 266	80 375	198 108	151 138	168 462	111 861	117 912	114 436
51-300	97 707	78 546	91 740	245 183	169 692	193 102	133 912	134 642	134 255
21-50	119 847	87 121	107 049	285 687	187 722	218 549	177 717	152 019	163 817
10-20	141 940	96 662	124 797	338 195	195 798	245 793	202 745	153 821	178 367
5-9	153 752	106 131	137 222	324 790	194 200	236 687	218 275	168 010	191 794
Összesen (Total)	117 618	88 386	107 504	283 327	182 675	216 856	168 390	146 740	157 770

Forrás (Source): FH-BT.

6.11. táblázat: A versenyszféra kereseti átlagai munkaköri kategóriáinként fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (*Average earnings in the competitive sector by wage categories, broken down to manual and non-manual workers and by gender, HUF/capita, month, 2005*)

Munkaköri kategóriák <i>Wage categories</i>	Átlagkeresetek (<i>Average earnings</i>)								
	Fizikai (<i>Manual</i>)			Szellemi (<i>Non-manual</i>)			Együtt (<i>Together</i>)		
	férfi (male)	nő (fe- male)	összesen (together)	férfi (male)	nő (fe- male)	összesen (together)	férfi (male)	nő (fe- male)	összesen (together)
01 Igazgatók (<i>Directors</i>)	0	0	0	375510	283507	355716	375510	283507	355716
02 Igazgató helyettesek (<i>Deputy directors</i>)	0	0	0	381335	295737	347734	381335	295737	347734
11 Vezető I, vezető beosztású alkalmazott (<i>Manager I, higher middle managers</i>)	0	0	0	522753	489116	512876	522753	489116	512876
12 Vezető II, vezető beosztású alkalmazott (<i>Manager II, lower middle managers</i>)	0	0	0	438161	336655	397115	438161	336655	397115
21 Termelésirányító I. (<i>Production manager I.</i>)	0	0	0	348371	241364	331135	348371	241364	331135
22 Termelésirányító II. (<i>Production manager II.</i>)	0	0	0	217639	157057	198032	217639	157057	198032
23 Termelésirányító III. (<i>Production manager III.</i>)	0	0	0	200861	123312	155589	200861	123312	155589
31 Gyakornok I. 0-1 év gyakorlattal középszikolai végzettség (<i>Tranee with 0-1 year of experience, with secondary qualification</i>)	0	0	0	199278	128586	151594	199278	128586	151594
32 Munkatárs I. 1 év feletti gyakorlattal középszikolai végzettség (<i>Fellow worker with experience over 1 year, with secondary qualification</i>)	0	0	0	180169	155117	164030	180169	155117	164030
33 Gyakornok II. 0-1 év gyakorlattal középszikolai végzettség + (<i>Fellow worker with experience over 1 year, with secondary qualification</i>)	0	0	0	246415	173722	206476	246415	173722	206476
34 Munkatárs II. 1 év feletti gyakorlattal középszikolai végzettség + (<i>Fellow worker with experience over 1 year, with secondary qualification +</i>)	0	0	0	212970	179832	189459	212970	179832	189459
35 Főmunkatárs II. középszikolai végzettség + (<i>Senior fellow worker, with secondary qualification +</i>)	0	0	0	282315	225955	243608	282315	225955	243608
36 Gyakornok III. 0-1 év gyakorlattal felsőfokú végzettség (<i>Tranee with 0-1 year of experience, with tertiary qualifications</i>)	0	0	0	269473	204138	236253	269473	204138	236253
37 Munkatárs III. 1 év feletti gyakorlattal felsőfokú végzettség (<i>Fellow worker with experience over 1 year, with tertiary qualifications</i>)	0	0	0	319810	262169	295632	319810	262169	295632
38 Főmunkatárs III. felsőfokú végzettség (<i>Senior fellow worker with tertiary qualifications</i>)	0	0	0	418314	359884	395020	418314	359884	395020
41 Gyakornok, ügyviteli, 0-0,5 év gyakorlattal (<i>Junior clerk with 0-0.5 year of experience</i>)	0	0	0	218581	113935	126805	218581	113935	126805
42 Ügyviteli munkatárs 0,5 év feletti gyakorl. (<i>Administrative fellow worker with more than 0.5 years experience</i>)	0	0	0	155856	128157	131973	155856	128157	131973
51 Segéd munkás, normál munkafeltétel (<i>Unskilled worker, ordinary working conditions</i>)	80657	74385	78275	0	0	0	80657	74385	78275
52 Segéd munkás, kedvezőtlen munkafelt. (<i>Unskilled worker, unfavourable working conditions</i>)	95358	86848	92293	0	0	0	95358	86848	92293
53 Betanított munkás, normál munkafeltétel (<i>Semi-skilled worker, ordinary working conditions</i>)	108093	92199	100107	0	0	0	108093	92199	100107
54 Betanított munkás, kedvezőtlen munkaf. (<i>Semi-skilled worker, unfavourable working conditions</i>)	132687	111099	127917	0	0	0	132687	111099	127917

Munkaköri kategóriák <i>Wage categories</i>	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (fe- male)	összesen (together)	férfi (male)	nő (fe- male)	összesen (together)	férfi (male)	nő (fe- male)	összesen (together)
55 Szakmunkás, normál munkafeltétel (<i>Skilled worker, ordinary working conditions</i>)	113132	82341	105630	0	0	0	113132	82341	105630
56 Szakmunkás, kedvezőtlen munkafeltétel (<i>Skilled worker, unfavourable working conditions</i>)	163335	130968	160816	0	0	0	163335	130968	160816
57 Mester, normál munkafeltétel (<i>Master, ordinary working conditions</i>)	197449	153015	193371	0	0	0	197449	153015	193371
58 Mester, kedvezőtlen munkafeltétel (<i>Master, unfavourable working conditions</i>)	245769	190605	236973	0	0	0	245769	190605	236973
Összesen (Total)	118169	88522	108911	300090	193597	242787	162683	136217	152474

Megjegyzés (Note): középfokú képzés + = középfokú képzés + felsőfokú tanfolyam (*secondary qualification + = secondary qualification plus high level training course*)

Forrás (Source): FH-BT.

6.12. táblázat: Korcsoportonkénti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemeként, Ft/fő, hó, 2005 (Average monthly earnings in the national economy by age groups and sectors broken down to manual and non-manual workers by gender, HUF/capita, month, 2005)

Korcsoport, szektor <i>Age groups, sector</i>	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)
-20	83 667	77 301	81 294	98 641	88 092	91 123	84 116	78 534	81 916
21-30	105 113	85 049	99 120	225 348	175 990	197 682	133 898	129 176	132 074
31-40	119 915	87 158	110 227	328 616	201 052	264 793	172 428	137 832	159 920
41-50	124 489	90 973	113 084	319 817	193 857	247 210	167 640	135 003	154 173
51-55	127 147	92 090	115 336	316 653	201 942	249 998	174 154	144 142	161 529
56+	122 334	90 035	113 776	328 077	216 791	281 838	187 807	150 788	175 937
Versenyszféra összesen (<i>Competitive sector total</i>)	118 169	88 522	108 911	300 090	193 597	242 787	162 683	136 217	152 474
-20	79 200	73 316	76 627	89 203	80 378	83 125	82 594	77 510	79 755
21-30	94 324	82 019	89 549	162 522	138 262	144 109	145 489	134 729	137 785
31-40	106 880	82 075	92 903	218 609	155 127	167 721	185 297	146 398	155 614
41-50	110 894	87 220	95 012	256 170	179 941	193 051	204 939	162 565	171 328
51-55	115 823	90 721	98 670	282 260	200 244	216 146	219 885	174 256	184 607
56+	115 389	92 305	101 978	313 643	221 460	253 732	252 006	188 908	212 188
Költségvetés összesen (<i>Budgetary sector total</i>)	109 742	87 834	96 256	246 803	175 067	190 515	202 955	160 122	170 856
-20	83 572	77 191	81 184	96 144	86 217	89 129	84 069	78 474	81 825
21-30	104 751	84 901	98 754	209 727	159 025	177 521	135 005	130 827	133 135
31-40	119 276	86 463	108 896	299 436	173 820	218 563	173 903	141 464	158 807
41-50	123 517	90 097	110 668	298 646	184 977	217 364	173 062	148 275	159 761
51-55	126 070	91 668	112 330	304 718	200 899	231 904	182 117	159 121	169 606
56+	121 310	90 942	111 029	321 568	219 975	265 585	205 461	172 854	190 844
Nemzetgazdaság összesen (<i>National economy total</i>)	117 618	88 386	107 504	283 327	182 675	216 856	168 390	146 740	157 770

Forrás (Source): FH-BT.

6.13. táblázat: Megyéenkénti és régióenkénti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemeként, Ft/fő, hó, 2005 (Average monthly earnings in the national economy by counties and regions broken down to manual and non-manual workers, by gender, HUF/capita, month, 2005)

Régió, megye <i>Counties, regions</i>	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)
Budapest	128 096	94 041	117 237	333 215	221 426	264 645	222 370	188 616	205 645
Pest	115 492	89 954	106 267	297 168	181 057	221 604	163 692	139 459	152 147
Közép-Magyarország (Central Hungary)	124 254	92 626	113 742	327 558	214 182	257 290	208 061	177 308	192 962
Fejér	129 842	94 702	117 366	299 838	177 529	217 194	169 018	138 707	154 628
Komárom-Esztergom	137 014	106 061	124 151	282 988	164 603	203 686	169 331	132 284	150 781
Veszprém	113 707	89 814	104 945	241 167	159 669	185 220	143 942	127 566	135 916
Közép-Dunántúl (Central Transdanubia)	127 212	97 468	115 946	276 234	167 895	202 835	161 442	133 157	147 646
Győr-Moson-Sopron	134 254	90 204	119 857	269 080	165 831	200 018	167 775	134 011	152 095
Vas	120 285	88 738	108 414	246 127	160 078	189 773	149 676	123 651	137 308
Zala	124 939	89 345	111 653	270 940	169 421	202 754	158 500	129 881	144 718
Nyugat-Dunántúl (Western Transdanubia)	127 558	89 479	114 018	263 543	165 465	198 210	160 031	129 864	145 771
Baranya	107 124	80 920	97 805	235 294	160 946	184 377	146 625	131 887	139 070
Somogy	100 983	79 048	93 091	220 343	154 291	175 136	132 267	122 551	127 450
Tolna	125 984	84 086	112 008	260 487	163 816	194 770	157 478	129 104	144 193
Dél-Dunántúl (Southern Transdanubia)	110 049	81 024	99 851	235 840	159 338	183 542	144 414	128 006	136 276
Borod-Abaúj-Zemplén	114 779	83 624	104 723	247 854	160 153	186 268	149 274	132 135	140 860
Heves	124 235	83 118	109 616	246 767	161 401	186 136	154 592	129 619	141 968
Nógrád	102 788	86 075	96 844	226 220	162 040	178 873	131 688	132 341	132 027
Észak-Magyarország (Northern Hungary)	115 454	83 890	104 814	244 519	160 787	185 080	148 022	131 480	139 761
Hajdú-Bihar	102 792	79 857	95 362	237 124	162 457	185 500	136 519	130 285	133 530
Szabolcs-Szatmár-Bereg	101 374	77 810	93 334	202 867	156 501	169 308	128 349	128 710	128 536
Jász-Nagykun-Szolnok	107 349	81 778	98 378	234 206	158 883	181 134	136 299	125 434	130 974
Észak-Alföld (Northern Great Plain)	103 780	79 850	95 694	224 690	159 271	178 457	133 858	128 290	131 098
Bács-Kiskun	99 028	87 319	94 740	221 631	155 476	175 819	129 185	125 467	127 336
Békés	103 757	79 847	95 647	199 664	155 190	168 090	126 584	124 926	125 766
Csongrád	108 750	85 422	101 150	224 517	164 971	184 036	140 431	135 019	137 820
Dél-Alföld (Southern Great Plain)	103 544	84 742	97 041	217 097	158 677	176 627	132 298	128 448	130 406
Összesen (Total)	117 618	88 386	107 504	283 327	182 675	216 856	168 390	146 740	157 770

Forrás (Source): FH-BT.

6.14. táblázat: Tulajdonhányad szerinti kereset átlagok a versenyszférában fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (Average earnings in the competitive sector by ownership ratios broken down to manual and non-manual workers and gender, HUF/capita, month, 2005)

Tulajdonhányad <i>Ownership ratio</i>	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)
100 % külföldi tulajdon (100 % foreign ownership)	159 993	104 220	135 481	453 539	279 491	363 856	257 186	174 603	218 613
Többségi külföldi tulajdon (Foreign majority)	162 554	101 594	141 067	387 799	238 165	310 422	240 376	171 168	211 259
Többségi hazai tulajdon (Domestic majority)	143 973	95 977	129 295	360 881	265 610	301 139	212 302	204 045	208 554
100 % hazai tulajdon (100% domestic ownership)	102 794	79 484	96 355	223 249	154 174	185 462	128 344	113 842	123 156
Nem kódolt (Unknown)	147 619	97 349	131 275	344 671	200 492	273 407	195 264	137 865	173 704
Összesen (Total)	118 169	88 522	108 911	300 090	193 597	242 787	162 683	136 217	152 474

Forrás (Source): FH-BT.

6.15. táblázat: Tulajdonhányad és létszámnagyság szerinti kereset átlagok a versenyszférában, Ft/fő, hó, 2005 – fizikaiak (Average monthly earnings in the competitive sector by ownership ratios and staff-size categories, HUF/capita, month, 2005 – manual workers)

Tulajdonhányad <i>Ownership ratio</i>	Átlagkeresetek (Average earnings)						
	1000 fő felett	301-1000 fő között	51-300 fő között	21-50 fő között	10-20 fő között	5-9 fő között	Összesen
	Over 1000	Between 301-100	Between 51-300	Between 21-50	Between 10-20	Between 5-9	Total
100 % külföldi tulajdon (100 % foreign ownership)	136 914	139 067	133 492	130 998	118 476	126 410	135 481
Többségi külföldi tulajdon (Foreign majority)	151 342	146 939	132 587	118 074	122 403	96 254	141 067
Többségi hazai tulajdon (Domestic majority)	165 107	139 168	113 953	116 963	92 157	67 128	129 295
100 % hazai tulajdon (100% domestic ownership)	137 004	115 976	101 064	87 719	77 463	69 688	96 355
Nem kódolt (Unknown)	145 433	106 034	112 191	113 077	79 268	136 946	131 275
Összesen (Total)	140 581	127 124	110 072	92 415	80 032	92 529	108 911

Forrás (Source): FH-BT.

6.16. táblázat: Tulajdonhányad és létszámnagyság szerinti kereset átlagok a versenyszférában, Ft/fő, hó, 2005 – szellemiek (Average monthly earnings in the competitive sector by ownership ratios and staff-size categories, HUF/capita, month, 2005 – non manual workers)

Tulajdonhányad	Átlagkeresetek (Average earnings)						Összesen
	1000 fő felett	301-1000 fő között	51-300 fő között	21-50 fő között	10-20 fő között	5-9 fő között	
<i>Ownership ratio</i>	<i>Over 1000</i>	<i>Between 301-100</i>	<i>Between 51-300</i>	<i>Between 21-50</i>	<i>Between 10-20</i>	<i>Between 5-9</i>	<i>Total</i>
100 % külföldi tulajdon (100 % foreign ownership)	341 880	349 437	375 166	411 156	376 314	398 128	363 856
Többségi külföldi tulajdon (Foreign majority)	323 445	285 425	319 896	273 822	334 799	216 369	310 422
Többségi hazai tulajdon (Domestic majority)	333 928	266 616	306 257	337 656	153 526	146 460	301 139
100 % hazai tulajdon (100% domestic ownership)	220 332	250 368	206 554	164 349	139 939	130 188	185 462
Nem kódolt (Unknown)	286 581	232 665	280 191	249 857	216 403	281 400	273 407
Összesen (Total)	278 798	288 536	261 875	211 387	171 175	188 478	242 787

Forrás (Source): FH-BT.

6.17. táblázat: Tulajdonhányad és létszámnagyság szerinti kereset átlagok a versenyszférában, Ft/fő, hó, 2005 – összesen (Average monthly earnings in the competitive sector by ownership ratios and staff-size categories, HUF/capita, month, 2005 – manual and non-manual together)

Tulajdonhányad	Átlagkeresetek (Average earnings)						Összesen
	1000 fő felett	301-1000 fő között	51-300 fő között	21-50 fő között	10-20 fő között	5-9 fő között	
<i>Ownership ratio</i>	<i>Over 1000</i>	<i>Between 301-100</i>	<i>Between 51-300</i>	<i>Between 21-50</i>	<i>Between 10-20</i>	<i>Between 5-9</i>	<i>Total</i>
100 % külföldi tulajdon (100 % foreign ownership)	215 131	200 772	220 782	269 119	255 050	244 299	218 613
Többségi külföldi tulajdon (Foreign majority)	231 519	195 669	200 105	158 737	225 094	159 805	211 259
Többségi hazai tulajdon (Domestic majority)	272 547	173 457	182 998	228 987	118 746	105 331	208 554
100 % hazai tulajdon (100% domestic ownership)	170 384	152 840	131 895	107 361	95 033	88 516	123 156
Nem kódolt (Unknown)	202 474	147 910	202 197	152 749	130 544	174 723	173 704
Összesen (Total)	198 623	173 824	158 234	125 946	107 718	122 188	152 474

Forrás (Source): FH-BT.

6.18. táblázat: Korév szerinti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (Average monthly earnings by age in the national economy, broken down to manual and non-manual workers, by gender, HUF/capita, month, 2005)

Életkor Age	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)
17	66 628	70 370	68 475	0	104 487	104 487	66 628	71 376	69 008
18	72 583	70 443	71 604	110 000	160 554	139 058	74 258	76 744	75 411
19	81 785	75 501	79 379	117 934	82 772	95 399	82 966	76 145	80 258
20	85 002	78 509	82 640	89 677	84 507	85 934	85 199	79 514	82 943
21	92 062	82 090	88 798	115 380	96 988	102 963	93 787	85 880	90 809
22	93 783	84 091	90 480	120 963	105 875	110 134	96 722	92 227	94 816
23	94 584	84 533	91 094	141 509	116 320	123 248	102 069	99 938	101 079
24	96 948	85 052	93 142	148 861	130 345	136 184	109 614	112 151	110 806
25	99 731	82 878	94 412	170 350	139 033	149 691	121 107	119 151	120 176
26	105 151	85 222	98 834	185 020	154 198	165 188	131 162	130 231	130 721
27	105 191	85 985	99 445	205 119	167 295	181 661	139 259	139 996	139 595
28	109 896	86 586	103 296	224 540	174 785	193 532	147 883	146 105	147 086
29	113 682	85 219	105 603	243 946	180 693	205 855	157 044	147 839	153 044
30	112 567	85 171	105 546	262 702	180 333	213 162	158 888	148 117	154 439
31	112 774	85 147	105 194	271 174	182 022	218 911	164 881	147 873	157 763
32	116 516	87 357	108 410	290 319	175 304	219 774	168 839	143 605	158 052
33	116 629	87 622	107 914	287 215	175 232	217 962	167 348	141 491	155 988
34	118 596	84 744	108 274	288 652	171 609	216 307	170 735	138 597	156 447
35	117 988	86 155	108 279	315 341	171 465	224 642	178 974	140 309	161 434
36	120 686	85 726	109 554	328 625	167 610	225 166	185 664	137 820	163 229
37	126 216	85 282	111 648	310 406	165 840	213 433	181 683	134 725	158 207
38	122 521	85 985	110 506	313 849	173 662	218 928	177 241	141 359	159 764
39	121 280	87 667	109 737	277 433	182 312	211 855	166 042	147 330	156 642
40	121 761	89 107	109 934	321 745	173 338	218 083	180 223	141 970	160 369
41	124 434	88 447	111 770	291 220	178 428	212 035	171 922	145 437	158 299
42	122 734	88 415	110 316	322 348	182 136	223 217	178 009	146 497	161 660
43	120 393	88 867	108 693	291 494	180 614	212 913	168 862	145 722	156 678
44	123 555	90 169	110 814	310 346	182 693	218 001	176 512	148 130	161 127
45	123 036	88 924	110 023	291 463	183 209	213 492	169 468	146 789	157 305
46	123 164	89 950	110 000	295 116	182 593	213 630	171 574	146 501	157 842
47	120 769	90 274	108 744	298 319	185 413	216 661	170 707	148 404	158 528
48	127 089	91 173	113 249	295 835	186 264	217 333	174 106	149 070	160 681
49	122 370	89 973	109 398	289 679	187 935	216 755	170 053	148 910	158 526
50	126 705	93 106	113 085	302 646	195 850	227 063	178 671	154 568	165 546
51	126 013	91 726	112 517	313 493	194 735	228 439	179 263	154 214	165 697
52	125 689	90 849	111 707	292 613	202 001	228 819	177 888	159 487	167 834
53	127 544	91 673	113 203	301 608	202 231	232 352	183 248	160 105	170 678
54	124 237	91 810	110 992	305 777	203 469	234 092	183 413	161 166	171 150
55	126 948	92 470	113 314	310 205	203 701	237 310	188 634	162 236	174 435
56	128 174	93 036	114 149	294 422	204 447	233 267	184 259	162 026	172 338
57	124 582	94 239	113 044	301 638	209 923	242 259	189 253	167 425	178 020
58	124 571	90 145	114 913	332 709	229 576	276 870	206 781	182 736	196 861
59	123 598	89 927	115 064	311 648	232 896	273 705	204 162	186 061	197 428
60	124 970	86 483	115 044	313 653	239 110	280 808	209 725	185 527	201 187

Életkor Age	Átlagkeresetek (Average earnings)								
	Fizikai (Manual)			Szellemi (Non-manual)			Együtt (Together)		
	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)	férfi (male)	nő (female)	összesen (together)
61	110 555	88 871	103 627	346 072	235 770	300 085	249 545	189 760	226 792
62	109 790	83 967	100 268	357 895	240 518	306 693	253 042	184 796	225 092
63	101 326	86 445	96 401	360 381	237 646	309 921	235 364	177 484	213 659
64	103 757	84 606	99 314	377 125	254 395	328 051	239 611	200 979	227 028
65	96 820	88 116	93 385	331 916	242 944	299 522	230 311	171 062	207 935
66	91 167	81 285	87 659	316 626	236 722	286 443	211 644	168 125	195 658
67	92 065	81 719	89 327	338 259	227 925	292 601	196 234	167 965	186 732
68	97 624	80 591	90 757	373 704	376 860	374 833	222 113	200 240	213 724
69	85 040	79 663	82 684	316 258	201 002	269 754	193 109	132 106	167 338
70	99 261	90 417	94 782	331 870	198 420	276 435	224 370	138 616	184 810
71	96 266	81 853	92 823	304 128	193 157	262 405	180 023	144 677	169 392
72	92 118	87 645	89 723	311 937	126 484	244 815	203 771	100 729	156 269
73	75 596	89 780	78 530	273 862	170 125	238 642	155 042	135 458	149 834
74	89 741	126 574	107 697	496 597	125 155	355 729	374 692	125 722	271 073
75	72 955	75 611	73 939	180 722	225 005	200 667	120 538	153 865	134 155
76	90 079	74 460	85 847	244 755	105 711	198 011	151 066	89 151	132 607
77	101 169	67 234	85 945	173 714	191 884	177 415	143 164	104 849	130 551
78	79 376	64 237	70 621	162 355	220 391	190 053	129 242	142 414	136 129
79	84 458	131 548	104 790	254 193	187 532	243 258	198 870	151 038	185 701
80	69 927	74 737	72 739	350 047	188 814	249 095	283 761	165 246	210 631
Összesen (All together)	117 618	88 386	107 504	283 327	182 675	216 856	168 390	146 740	157 770

Forrás (Source): FH-BT.

**7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma
(School leavers by level of education)**

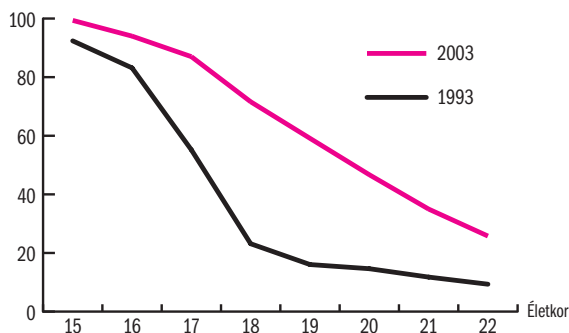
Év Year	Általános iskola Primary school	Szakképzés ¹ Vocational school	Középiskola Secondary school	Felsőfok College and university
1980	119 809	49 232	43 167	14 859
1989	170 891	53 724	52 573	15 699
1990	164 614	54 933	53 039	15 963
1991	158 907	59 302	54 248	16 458
1992	151 287	66 261	59 646	16 201
1993	144 200	66 342	68 607	16 223
1994	136 857	62 902	68 604	18 041
1995	122 333	57 057	70 265	20 024
1996	120 529	54 209	73 413	22 128
1997	116 708	46 868	75 564	24 411
1998	113 651	42 866	77 660	25 338
1999	114 302	38 822	73 965	27 049
2000	114 250	35 500 ^a	72 200 ^a	28 300 ^a
2001	114 200 ^a	33 500 ^a	70 441	29 746
2002	113 923	26 941	69 612	30 785
2003	111 747	26 472	71 944	31 911
2004	113 179	26 620	76 669	31 633
2005	115 626	25 519	77 025	32 732

¹ Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt.

^a Becsült adat. (Estimated data.)

Jegyzet (Note): Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végeztek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Primary school: completed the 8th grade. Other levels: received certificate. Excludes special schools.)

Forrás (Source): OM STAT.



**7.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók aránya a megfelelő korú népesség arányában
(Full time students as a percentage of the different age groups)**

7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma
(Pupils/students entering the school system, by level of education)

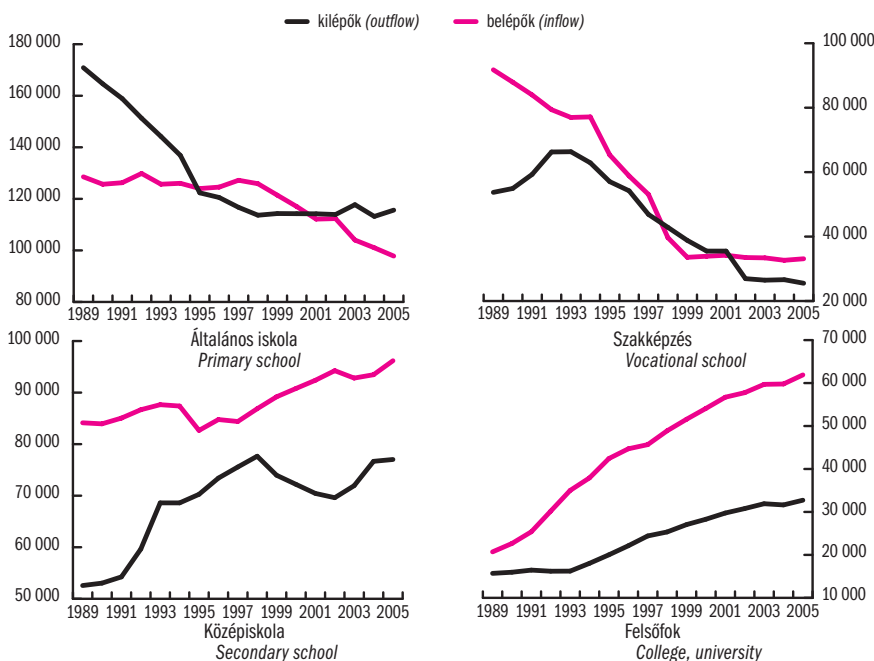
Év Year	Általános iskola Primary school	Szakképzés ¹ Vocational school	Középiskola Secondary school	Felsőfok College and university
1980	171 347	60 865	57 213	17 886
1989	128 542	91 767	84 140	20 704
1990	125 665	87 932	83 939	22 662
1993	125 679	76 977	87 657	35 005
1994	126 032	77 146	87 392	37 934
1995	123 997	65 352	82 665	42 433
1996	124 554	58 822	84 773	44 698
1997	127 214	53 083	84 395	45 669
1998	125 875	39 965	86 868	48 886
1999	121 424	33 570	89 184	51 586
2000	117 000	33 900 ^a	90 800 ^a	52 578
2001	112 144	34 210	92 393	56 709
2002	112 345	33 497	94 256	57 763
2003	104 020	33 394	92 817	59 699
2004	101 021	32 645	93 469	59 783
2005	97 810	33 114	96 181	61 898

¹ Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt.

^a Becsült adat. (Estimated data.)

Jegyzet (Note): Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Excludes special schools.)

Forrás (Source): OM STAT.



7.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban
(Flows of the educational system by level)

7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma
(The number of full time pupils/students by level of education)

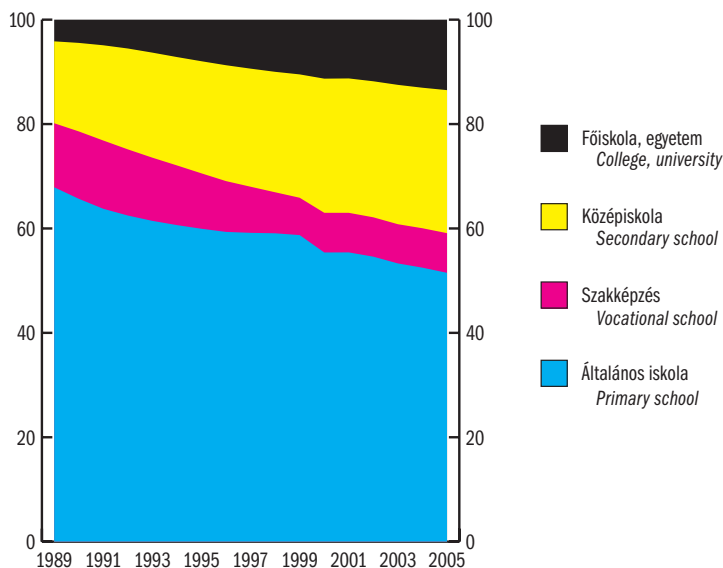
Év Year	Általános iskola Primary school	Szakképzés ¹ Vocational school	Középiskola Secondary school	Felsőfok College and university
1980/81	1 162 203	162 709	203 238	64 057
1989/90	1 183 573	213 697	273 511	72 381
1990/91	1 130 656	222 204	291 872	76 601
1993/94	1 009 416	198 859	330 586	103 713
1994/95	985 291	185 751	337 317	116 370
1995/96	974 806	172 599	349 299	129 541
1996/97	965 998	158 407	361 395	142 113
1997/98	963 997	143 911	368 645	152 889
1998/99	964 248	128 203	376 626	163 100
1999/00	960 601	117 038	386 579	171 516
2000/01	957 850 ^a	120 330 ^a	417 800 ^a	176 046
2001/02	905 932	123 954	420 889	184 071
2002/03	893 261	123 341	426 384	193 155
2003/04	874 296	123 206	437 909	204 910
2004/05	854 930	123 008	438 496	212 292
2005/06	828 594	121 815	441 002	217 245

¹ Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt.

^a Becsült adat. (Estimated data.)

Jegyzet (Note): Gyógypedagógiai intézmények nélkül. A 2001/2002 tanévtől a 6 illetve 8 évfolyamos gimnáziumok 5–8 évfolyamának tanulói a középiskolások között szerepelnek. (Excludes special schools.)

Forrás (Source): OM STAT.



7.3. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása
(The percentage of sharing the pupils/students in the educational system)

7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma
(The number of pupils/students not in full time by level)

Év Year	Általános iskola Primary school	Szakképzés ¹ Vocational school	Középiskola Secondary school	Felsőfok College and university
1980/81	15 627	-	130 332	37 109
1989/90	13 199	-	75 581	28 487
1990/91	11 536	-	68 162	25 786
1991/92	11 724	-	66 204	23 888
1992/93	10 944	-	70 303	25 078
1993/94	8 982	-	76 335	30 243
1994/95	6 558	-	81 204	38 290
1995/96	5 205	-	75 891	50 024
1996/97	4 099	-	74 653	56 919
1997/98	3 165	-	78 292	80 768
1998/99	3 016	-	84 862	95 215
1999/00	3 146	-	88 462	107 385
2000/01	2 940	-	91 700	118 994
2001/02	2 793	2 453	95 231	129 167
2002/03	2 785	3 427	93 172	148 032
2003/04	3 190	3 216	93 322	162 037
2004/05	2 766	3 505	90 321	166 174
2005/06	2 543	4 049	89 950	163 387

Forrás (Source): OM STAT.

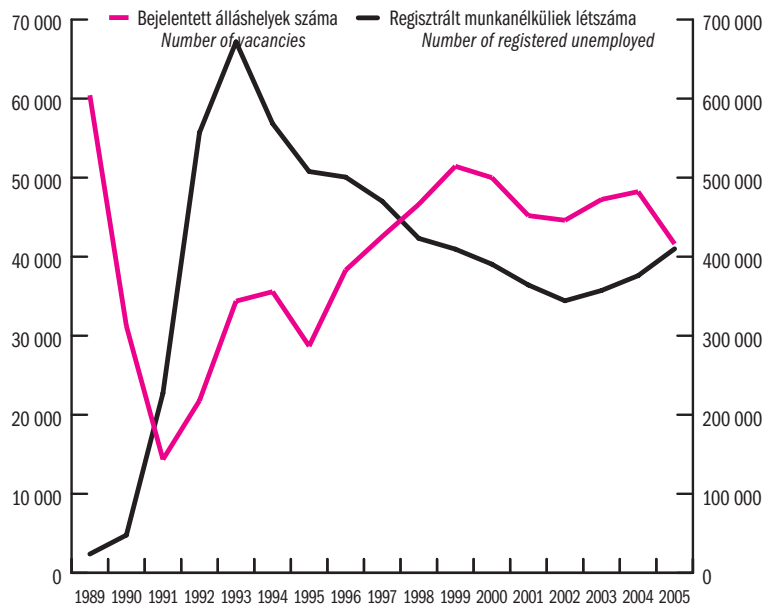
7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők létszámának alakulása, nappali tagozat (Number of high school applicants, full time)

Év Year	Jelentkezők száma Applied	Felvettek száma Admitted	Felvettek a jelentke- zők százalékában Admitted as a per- centage of applied	A jelentkezők az adott évben érettségizők százalékában Applied as a percentage of the secondary school graduates in the given year	A felvettek százalékában Admitted
1980	33 339	14 796	44,4	77,2	34,3
1989	44 138	15 420	34,9	84,0	29,3
1990	46 767	16 818	36,0	88,2	31,7
1991	48 911	20 338	41,6	90,2	37,5
1992	59 119	24 022	40,6	99,1	40,3
1993	71 741	28 217	39,3	104,6	41,1
1994	79 805	29 901	37,5	116,3	43,6
1995	86 548	35 081	40,5	123,2	49,9
1996	79 369	38 382	48,4	108,1	52,3
1997	81 924	40 355	49,3	108,4	53,4
1998	81 065	43 629	53,8	104,4	56,2
1999	82 815	44 538	53,8	112,0	60,2
2000	82 957	45 546	54,9	114,9	63,1
2001	84 380	49 874	59,1	119,8	70,8
2002	88 978	52 552	59,1	127,8	75,5
2003	87 110	52 703	60,5	121,1	73,3
2004	95 871	55 179	57,6	125,0	72,0
2005	91 583	52 863	57,7	118,9	68,6

Forrás (Source): OM STAT.

8.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (*Registered vacancies*)*

Év	Bejelentett álláshelyek zárónapi száma	Regisztrált munkanélküliek zárónapi létszáma	100 regisztrált munkanélküli re eső állás
<i>Year</i>	<i>Number of vacancies at closing day</i>	<i>Number of registered unem- ployed at closing date</i>	<i>Vacancies per 100 unemployed</i>
1989	60 429	23 760	254,3
1990	31 228	47 739	65,4
1991	14 343	227 270	6,3
1992	21 793	556 965	3,9
1993	34 375	671 745	5,1
1994	35 569	568 366	6,3
1995	28 680	507 695	5,6
1996	38 297	500 622	7,6
1997	42 544	470 112	9,0
1998	46 624	423 121	11,0
1999	51 438	409 519	12,6
2000	50 000	390 492	12,8
2001	45 194	364 140	12,4
2002	44 603	344 715	12,9
2003	47 239	357 212	13,2
2004	48 223	375 950	12,8
2005	41 615	409 929	10,2

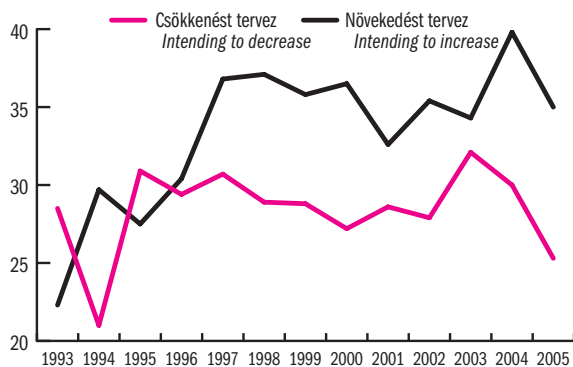
* Havi átlagos állományok. (*Monthly average stock figures.*)Forrás (*Source*): FH.8.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása
(*Number of registered vacancies and registered unemployed*)

8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya
(Firms intending to increase/decrease their staff)*

Év Year	Csökkenést tervez Intending to decrease	Növekedést tervez Intending to increase
1993	28,5	22,3
1994	21,0	29,7
1995	30,9	27,5
1996	29,4	30,4
1997	30,7	36,8
1998	28,9	37,1
1999	28,8	35,8
2000	27,2	36,5
2001	28,6	32,6
2002	27,9	35,4
2003	32,1	34,3
2004	30,0	39,8
2005	25,3	35,0

* A kérdezést követő fél évben, a tárgyév második félévében lekérdezett FH PROG mintában. (In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.)

Forrás (Source): FH PROG.



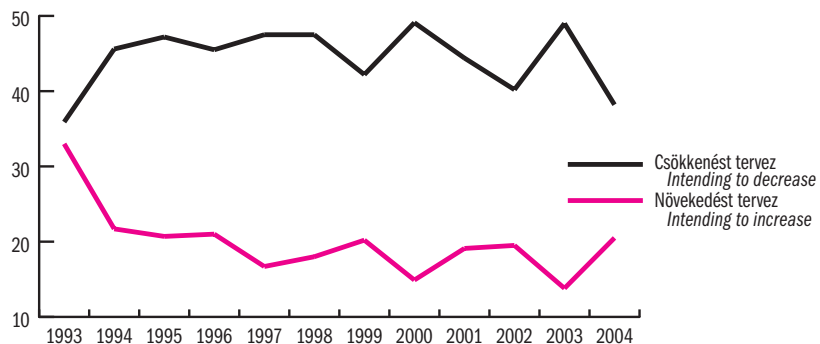
8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása (Firms intending to increase/decrease their staff)

8.3. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (*Firms expecting increasing/decreasing orders*)*

Év Year	A rendelésállomány	
	nő	csökken
	Orders	
	increasing	decreasing
1993	35,9	33,0
1994	45,6	21,7
1995	47,2	20,7
1996	45,5	21,0
1997	47,5	16,7
1998	47,5	18,0
1999	42,2	20,2
2000	49,1	14,9
2001	44,4	19,1
2002	40,2	19,5
2003	49,0	13,8
2004	38,2	20,5
2005	n.a.	n.a.

* A kérdezést követő fél évben, a tárgyév második félévében lekérdezett FH PROG min-tában. (*In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.*)

Forrás (*Source*): FH PROG.



8.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (*Firms expecting increasing/decreasing orders*)

8.4. táblázat: Új kapacításokat üzembe helyező vállalatok
(Firms activating new capacities)*

Év <i>Year</i>	Csak épület <i>Building only</i>	Épület és/vagy gépi <i>Building and/or machinery</i>	Összesen <i>Total</i>
1992	3,0	11,4	14,4
1993	3,0	14,7	17,7
1994	4,1	17,4	21,5
1995	4,4	18,8	23,2
1996	4,2	19,5	23,7
1997	4,7	21,1	25,8
1998	5,4	23,6	29,0
1999	5,2	20,9	26,1
2000	4,4	23,9	28,3
2001	4,7	22,9	27,6
2002	3,3	22,8	26,1
2003
2004	5,3	30,2	35,5
2005	n.a.	n.a.	n.a.

* A kérdést követő fél évben, a tárgyév második félévében lekérdezett FH PROG mintában. *(In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.)*

Forrás *(Source)*: FH PROG.

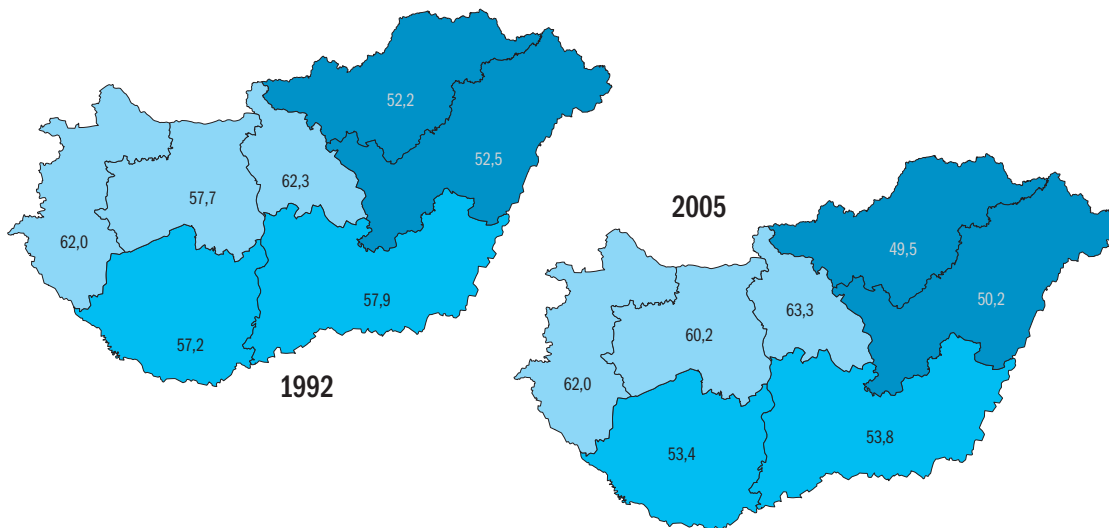
9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta
(Regional inequalities: Labour force participation rates)

Év Year	Közép- Magyarország Central Hungary	Közép- Dunántúl Central Transdanubia	Nyugat- Dunántúl Western Transdanubia	Dél- Dunántúl Southern Transdanubia	Észak- Magyarország Northern Hungary	Észak- Alföld Northern Great Plain	Dél- Alföld Southern Great Plain	Összesen Total
1992	62,3	57,7	62,0	57,2	52,2	52,5	57,9	58,0
1993	58,4	55,2	60,5	52,9	49,3	48,4	53,4	54,5
1994	57,2	54,4	59,9	52,4	47,7	47,5	53,0	53,5
1995	57,1	53,1	58,5	48,8	46,3	46,4	53,0	52,5
1996	56,8	52,7	59,3	50,3	45,7	45,6	52,8	52,4
1997	56,8	53,6	59,8	50,0	45,7	45,2	53,6	52,5
1998	57,7	56,0	61,6	51,5	46,2	46,4	54,2	53,7
1999	59,7	58,5	63,1	52,8	48,1	48,8	55,3	55,6
2000	60,5	59,2	63,4	53,5	49,4	49,0	56,0	56,3
2001	60,8	59,8	63,2	52,5	49,6	49,6	56,2	56,5
2001 ^a	60,6	59,3	63,1	52,3	49,7	49,5	55,8	56,2
2002 ^a	60,9	60,0	63,7	51,6	50,3	49,3	54,2	56,2
2003 ^a	61,7	62,3	61,9	53,4	51,2	51,6	53,2	57,0
2004 ^a	62,9	60,3	61,4	52,3	50,6	50,4	53,6	56,8
2005 ^a	63,3	60,2	62,0	53,4	49,5	50,2	53,8	56,9

* A 15–64 éves népességre számolva. (Age: 15–64.)

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.



9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban
(Regional inequalities: Labour force participation rates in NUTS-2 level regions)

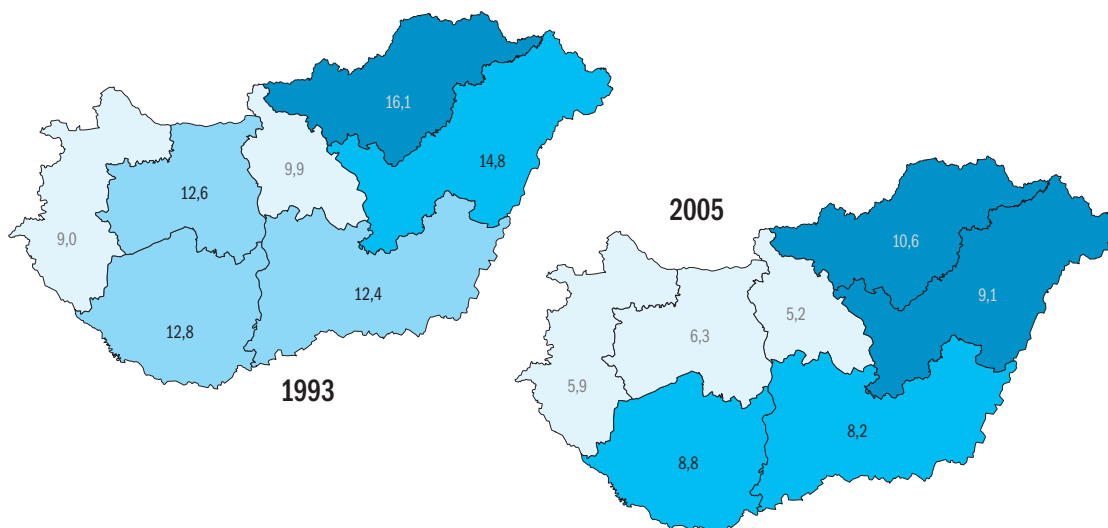
9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint
(Regional inequalities: Unemployment rate)*

Év Year	Közép- Magyarország Central Hungary	Közép- Dunántúl Central Transdanubia	Nyugat- Dunántúl Western Transdanubia	Dél- Dunántúl Southern Transdanubia	Észak- Magyarország Northern Hungary	Észak- Alföld Northern Great Plain	Dél- Alföld Southern Great Plain	Összesen Total
1992	7,4	11,7	7,3	9,6	14,0	12,5	10,2	9,9
1993	9,9	12,6	9,0	12,8	16,1	14,8	12,4	12,1
1994	8,8	10,7	7,7	12,0	15,2	13,8	10,5	10,8
1995	7,4	11,0	6,9	12,1	16,0	13,8	9,3	10,3
1996	8,2	10,4	7,1	9,4	15,5	13,2	8,4	10,0
1997	7,0	8,1	6,0	9,9	14,0	12,0	7,3	8,8
1998	5,7	6,8	6,1	9,4	12,2	11,1	7,1	7,8
1999	5,2	6,1	4,4	8,3	11,6	10,2	5,8	7,0
2000	5,3	4,9	4,2	7,8	10,1	9,3	5,1	6,4
2001	4,3	4,3	4,2	7,8	8,5	7,8	5,4	5,7
2001 ^a	4,3	4,3	4,1	7,7	8,5	7,8	5,4	5,7
2002 ^a	3,9	5,0	4,0	7,9	8,8	7,8	6,2	5,8
2003 ^a	4,0	4,6	4,6	7,9	9,7	6,8	6,5	5,9
2004 ^a	4,5	5,6	4,6	7,3	9,7	7,2	6,3	6,1
2005 ^a	5,2	6,3	5,9	8,8	10,6	9,1	8,2	7,2

* A 15–64 éves népességre számolva. Sorkatonák nélkül. (Age: 15–64. Excluding conscript.)

^a Lásd a 3.7-es táblázatot. (See: Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.



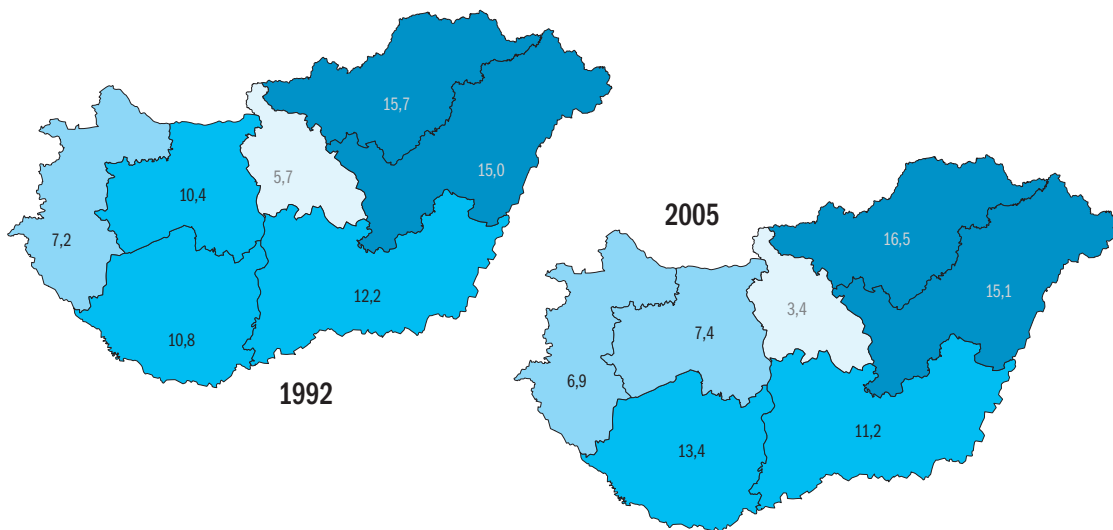
9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban (Regional inequalities: LFS-based unemployment rates in NUTS-2 level regions)

9.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta
(Regional inequalities: Registered unemployment rate)*

Év Year	Közép- Magyarország Central Hungary	Közép- Dunántúl Central Transdanubia	Nyugat- Dunántúl Western Transdanubia	Dél- Dunántúl Southern Transdanubia	Észak- Magyarország Northern Hungary	Észak- Alföld Northern Great Plain	Dél- Alföld Southern Great Plain	Összesen Total
1991	1,7	3,7	2,8	4,8	7,0	6,5	5,2	4,1
1992	5,7	10,4	7,2	10,8	15,7	15,0	12,2	10,3
1993	8,0	12,8	9,1	13,1	19,1	18,2	14,7	12,9
1994	6,6	11,5	8,5	11,9	16,6	16,9	12,9	11,3
1995	6,3	10,6	7,6	11,7	15,6	16,1	11,5	10,6
1996	6,4	10,7	8,0	12,6	16,7	16,8	11,3	11,0
1997	5,6	9,9	7,3	13,1	16,8	16,4	11,0	10,5
1998	4,7	8,6	6,1	11,8	16,0	15,0	10,1	9,5
1999	4,5	8,7	5,9	12,1	17,1	16,1	10,4	9,7
2000	3,8	7,5	5,6	11,8	17,2	16,0	10,4	9,3
2001	3,2	6,7	5,0	11,2	16,0	14,5	9,7	8,5
2002	2,8	6,6	4,9	11,0	15,6	13,3	9,2	8,0
2003	2,8	6,7	5,2	11,7	16,2	14,1	9,7	8,3
2004	3,2	6,9	5,8	12,2	15,7	14,1	10,4	8,7
2005	3,4	7,4	6,9	13,4	16,5	15,1	11,2	9,4

* Vetítési alap az aktív népesség előző év január 1-jén. (The denominator of the ratio is the active population on January 1st of the previous year.)

Forrás (Source): FH REG.

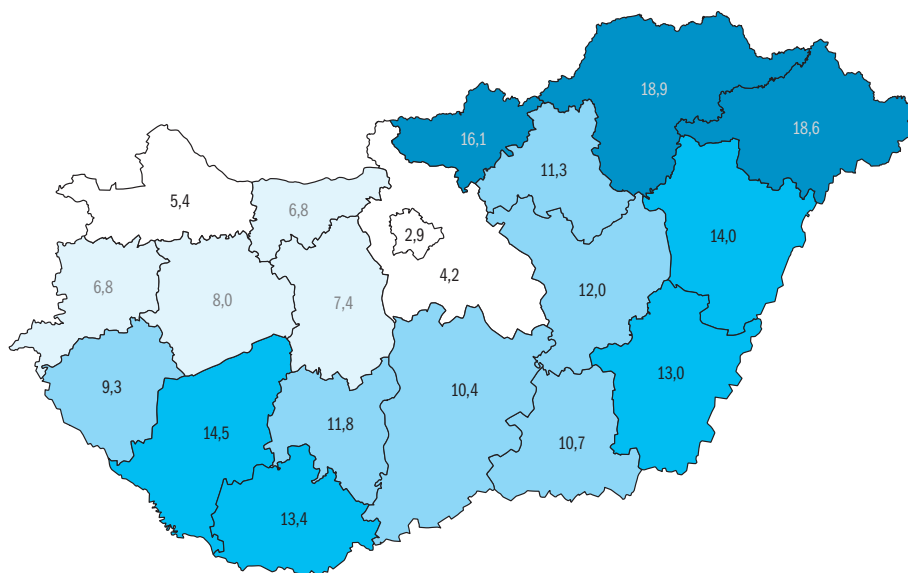


9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban
(Regional inequalities: Registered unemployment rate in NUTS-2 level regions)

9.4. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai
(Annual average registered unemployment rate by counties)

Megye County	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Budapest	0,1	4,6	6,6	5,9	5,7	5,7	4,8	4,0	3,7	3,0	2,6	2,2	2,4	2,8	2,9
Baranya	1,1	11,2	13,2	11,7	11,8	12,2	13,3	11,8	11,6	11,6	11,1	11,2	11,9	11,6	13,4
Bács-Kiskun	1,1	13,4	16,0	13,1	11,0	10,9	10,7	9,7	10,0	10,0	9,3	8,8	9,4	9,9	10,4
Békés	1,1	13,3	16,3	15,1	14,0	14,0	13,5	13,0	13,0	13,1	11,9	11,2	11,5	12,0	13,0
Borsod-Abaúj-Zemplén	2,3	16,7	20,2	17,5	16,7	18,0	19,0	17,9	19,5	20,3	19,0	19,1	19,6	18,3	18,9
Csongrád	1,0	9,8	11,7	10,8	9,9	9,3	9,2	8,1	8,5	8,6	8,3	8,1	8,5	9,7	10,7
Fejér	1,0	10,1	12,5	11,3	10,6	10,4	9,4	8,4	8,3	7,2	6,4	6,4	7,1	7,3	7,4
Győr-Moson-Sopron	0,5	6,9	8,2	7,7	6,8	7,4	6,4	5,1	4,8	4,6	4,1	4,0	4,1	4,6	5,4
Hajdú-Bihar	0,9	11,5	16,6	15,3	14,2	15,6	15,0	14,0	15,6	14,7	13,6	12,8	13,1	12,9	14,0
Heves	1,6	12,7	15,2	13,9	12,5	13,6	12,1	11,7	12,3	12,0	10,6	9,8	10,0	10,6	11,3
Jász-Nagykun-Szolnok	1,6	14,4	17,1	15,8	14,6	14,8	14,8	13,5	13,7	13,4	11,5	10,2	10,7	11,2	12,0
Komárom-Esztergom	1,0	11,5	14,4	12,6	11,3	12,0	11,4	9,8	10,1	8,3	7,0	6,7	6,0	5,8	6,8
Nógrád	2,4	16,8	21,3	17,2	16,3	17,0	16,3	15,6	16,2	14,9	14,3	13,8	14,6	14,6	16,1
Pest	0,5	8,1	11,0	8,1	7,6	7,8	7,3	6,3	6,0	5,2	4,4	3,7	3,7	3,8	4,2
Somogy	1,4	9,2	11,6	10,9	11,2	12,5	12,7	11,3	12,2	11,9	11,6	11,5	12,2	13,4	14,5
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2,6	18,9	20,6	19,3	19,3	19,7	18,9	17,2	18,7	19,5	17,8	16,7	17,7	17,5	18,6
Tolna	1,6	12,1	14,7	13,4	12,2	13,4	13,5	12,3	12,9	11,8	11,0	10,0	10,7	11,6	11,8
Vas	0,4	7,3	9,1	8,3	7,2	7,2	6,7	5,6	5,6	5,2	4,9	4,5	5,0	6,0	6,8
Veszprém	0,9	9,9	11,9	10,9	10,0	9,9	9,2	7,9	8,2	7,2	6,9	6,6	7,0	7,3	8,0
Zala	0,8	7,7	10,3	9,8	9,2	9,8	9,2	8,1	7,7	7,2	6,5	6,4	7,0	7,4	9,3
Országos (Total)	1,0	10,3	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7	9,4

Forrás (Source): FH REG.



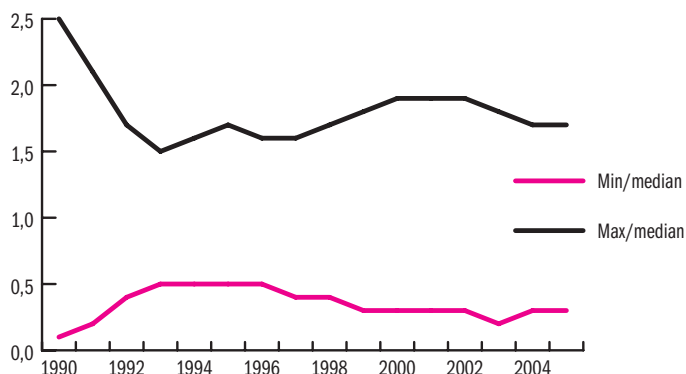
9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2005
(Regional inequalities: Registered unemployment rates in the counties, 2005)

9.5. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben
(Average monthly earnings in Budapest and the counties)

Megye County	1994		1998		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Ft/hó HUF/ month	%	Ft/hó HUF/ month	%	Ft/hó HUF/ month	%	Ft/hó HUF/ month	%	Ft/hó HUF/ month	%	Ft/hó HUF/ month	%	Ft/hó HUF/ month	%	Ft/hó HUF/ month	%
Budapest	45180	126,8	90949	131,0	121450	134,4	140312	135,4	157624	134,0	180811	133,2	194981	132,5	205645	130,3
Baranya	32445	91,1	63391	91,3	76243	84,4	89479	86,4	100142	85,1	118218	87,1	128500	87,3	139070	88,1
Bács-Kiskun	30124	84,6	57325	82,6	71141	78,8	83432	80,5	97645	83,0	113129	83,3	119468	81,2	127336	80,7
Békés	30725	86,3	57433	82,7	69552	77,0	79718	76,9	93643	79,6	108338	79,8	118545	80,6	125766	79,7
Borsod-Abaúj- Zemplén	32260	90,6	61295	88,3	78136	86,5	89223	86,1	102497	87,1	119033	87,7	128793	87,5	140860	89,3
Csongrád	33057	92,8	60780	87,6	79857	88,4	90367	87,2	100371	85,3	118308	87,2	126550	86,0	137820	87,4
Fejér	37068	104,1	73592	106,0	94758	104,9	108290	104,5	119613	101,7	137704	101,4	146057	99,3	154628	98,0
Győr-Moson- Sopron	34666	97,3	68684	98,9	87334	96,7	103371	99,8	116470	99,0	128681	94,8	139888	95,1	152095	96,4
Hajdú-Bihar	31978	89,8	58907	84,9	74922	82,9	87352	84,3	98118	83,4	117859	86,8	125891	85,6	133530	84,6
Heves	33033	92,7	62163	89,6	83440	92,4	92861	89,6	106287	90,3	119423	88,0	130589	88,8	141968	90,0
Jász-Nagykun- Szolnok	30554	85,8	59441	85,6	75121	83,2	89393	84,3	100761	85,6	115301	84,9	123627	84,0	150781	95,6
Komárom Esztergom	33648	94,5	66564	95,9	84382	93,4	98494	95,1	109108	92,7	125579	92,5	136754	93,0	132027	83,7
Nógrád	29023	81,5	53855	77,6	67368	74,6	80158	77,4	94603	80,4	110666	81,5	123329	83,8	152147	96,4
Pest	32417	91,0	67768	97,6	87311	96,6	103871	100,3	117276	99,7	130325	96,0	143689	97,7	127450	80,8
Somogy	29791	83,6	56888	82,0	68725	76,1	80440	77,6	90561	77,0	111752	82,3	116852	79,4	128536	81,5
Szabolcs-Szat- már-Bereg	30675	86,1	56218	81,0	71403	79,0	79937	77,2	95491	81,2	112163	82,6	122342	83,2	130974	83,0
Tolna	33729	94,7	61594	88,7	78544	86,9	90583	87,4	106992	90,9	122549	90,3	121340	82,5	144193	91,4
Vas	30443	85,5	60840	87,6	83040	91,9	92492	89,3	101461	86,2	116429	85,8	128347	87,2	137308	87,0
Veszprém	33142	93,0	63474	91,4	79868	88,4	91189	88,0	100040	85,0	117553	86,6	126816	86,2	135916	86,1
Zala	32307	90,7	61866	89,1	78237	86,6	89252	86,1	97372	82,7	114811	84,6	123491	83,9	144718	91,7
Összesen (Total)	35620	100,0	69415	100,0	90338	100,0	103610	100,0	117672	100,0	135742	100,0	147111	100,0	157770	100,0

Forrás (Source): FH BT.

Source: FH BT.



9.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei
(The dispersion of county level registered unemployment rates)

9.6. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (*Regional inequalities: gross monthly earnings*)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
Ft/fő, hó (HUF/person/month)								
1989	11 719	10 880	10 108	10 484	10 472	9 675	9 841	10 822
1992	27 172	22 174	20 975	19 899	20 704	19 563	20 047	22 465
1993	32 450	26 207	24 627	25 733	24 011	24 025	23 898	26 992
1994	43 010	34 788	32 797	31 929	31 937	31 131	31 325	35 620
1995	46 992	38 492	36 394	35 383	35 995	34 704	33 633	40 190
1996	58 154	46 632	44 569	43 015	41 439	41 222	41 208	47 559
1997	70 967	56 753	52 934	51 279	51 797	50 021	50 245	58 022
1998	86 440	68 297	64 602	60 736	60 361	58 208	58 506	69 415
1999	101 427	77 656	74 808	70 195	70 961	68 738	68 339	81 067
2000	114 637	87 078	83 668	74 412	77 714	73 858	73 591	90 338
2001	132 136	100 358	96 216	86 489	88 735	84 930	84 710	103 610
2002	149 119	110 602	106 809	98 662	102 263	98 033	97 432	117 672
2003	170 280	127 819	121 464	117 149	117 847	115 278	113 532	135 472
2004	184 039	137 168	131 943	122 868	128 435	124 075	121 661	147 111
2005	192 962	147 646	145 771	136 276	139 761	131 098	130 406	157 770
Százalék (Per cent)								
1989	108,3	100,5	93,4	96,9	96,8	89,4	90,9	100,0
1992	121,0	98,7	93,4	88,6	92,2	87,1	89,2	100,0
1993	120,2	97,1	91,2	95,3	89,0	89,0	88,5	100,0
1994	120,7	97,7	92,1	89,6	89,7	87,4	87,9	100,0
1995	116,9	95,8	90,6	88,0	89,6	86,4	83,7	100,0
1996	122,3	98,1	93,7	90,4	87,1	86,7	86,6	100,0
1997	122,3	97,8	91,2	88,4	89,3	86,2	86,6	100,0
1998	124,5	98,4	93,1	87,5	87,0	83,9	84,3	100,0
1999	125,1	95,8	92,3	86,6	87,5	84,8	84,3	100,0
2000	126,9	96,4	92,6	82,4	86,0	81,8	81,5	100,0
2001	127,5	96,9	92,9	83,8	85,6	82,0	81,8	100,0
2002	126,7	94,0	90,8	83,8	86,9	83,3	82,8	100,0
2003	125,4	94,2	89,5	86,3	86,8	84,9	83,6	100,0
2004	125,1	93,2	89,7	83,5	87,3	84,3	82,7	100,0
2005	122,3	93,6	92,4	86,4	88,6	83,1	82,7	100,0

* Bruttó havi kereset, május. (*Gross monthly earnings, May.*)

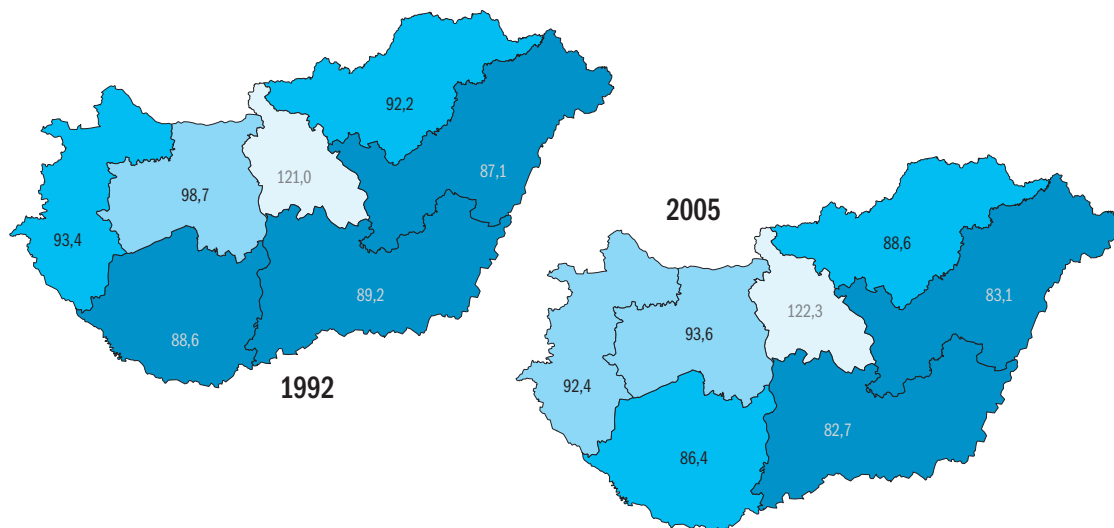
Jegyzet (*Note*): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 1992–94: 20 fős és nagyobb; 1995–99: 10 fős és nagyobb; 2000–: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak. (*The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers (1992–94), 10 workers (1995–99) and 5 workers (2000–), respectively.*)

Forrás (*Source*): FH BT.

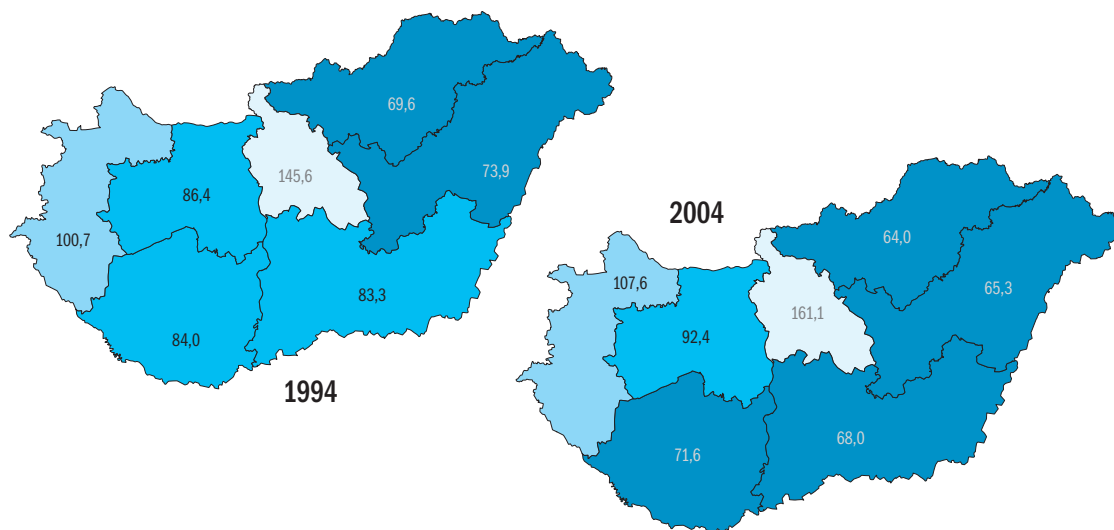
9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (*Regional inequalities: gross domestic product*)

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
Ft/fő, hó (HUF/person/month)								
1994	619	365	424	353	292	311	350	422
1995	792	494	559	442	394	386	449	544
1996	993	617	701	532	459	468	539	669
1997	1 254	801	871	641	554	569	640	830
1998	1 474	969	1 083	754	662	660	742	983
1999	1 710	1 051	1 275	859	731	707	819	1 113
2000	2 014	1 255	1 468	957	827	815	918	1 290
2001	2 311	1 372	1 539	1 074	947	965	1 031	1 458
2002	2 701	1 462	1 703	1 204	1 050	1 062	1 136	1 648
2003	2 940	1 719	2 001	1 321	1 186	1 213	1 254	1 841
2004	3 210	1 933	2 111	1 442	1 343	1 323	1 395	2 021
Százalék (Per cent)								
1994	145,6	86,4	100,7	84,0	69,6	73,9	83,3	100,0
1995	144,3	90,5	102,9	81,6	72,9	71,2	83,2	100,0
1996	146,9	91,9	105,0	80,0	69,1	70,4	81,2	100,0
1997	149,1	96,0	105,2	77,6	67,3	69,1	77,9	100,0
1998	147,8	98,1	110,5	77,2	68,0	67,7	76,3	100,0
1999	151,1	93,7	114,9	77,7	66,3	64,1	74,5	100,0
2000	152,2	97,3	113,9	74,8	64,6	63,4	71,8	100,0
2001	158,5	94,1	105,6	73,7	64,9	66,2	70,7	100,0
2002	163,9	88,7	103,4	73,0	63,7	64,4	68,9	100,0
2003	161,1	92,4	107,6	71,6	64,0	65,3	68,0	100,0
2004	158,8	95,6	104,4	71,3	66,4	65,5	69,0	100,0

Forrás (Source): KSH.



9.6. ábra: Regionális különbségek: keresetek (*Regional inequalities: gross monthly earnings*)



9.7. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (*Regional inequalities: gross domestic product*)

**10.1. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek
(Work permits issued to foreign citizens)**

Év Year	Az év során kiadott munkavállalási engedélyek száma Number of work permits issued during the year	Az év utolsó napján érvényben lévő engedélyek száma Number of work permits valid at the last day of the year
1989	25 259	...
1990	51 946	...
1991	41 724	33 352
1992	24 621	15 727
1993	19 532	17 620
1994	24 756	20 090
1995	26 085	21 009
1996	20 296	18 763
1997	24 244	20 382
1998	26 310	22 466
1999	34 138	28 469
2000	40 203	35 014
2001	47 269	38 623
2002	49 779	42 700
2003	57 383	48 651
2004 ^a	64 695	55 136
Munkavállalási célú regisztrációk (Number of registration)	14 253	10 711
„Zöldkártya” igazolások (Number of green card certificates)	285	285
2005 ^a	53 324	46 391
Munkavállalási célú regisztrációk (Number of registration)	18 907	15 954
„Zöldkártya” igazolások (Number of green card certificates)	331	509

^a Magyarország EU csatlakozása (2004.05.01.) után a cseh, észt, lengyel, lett, litván, szlovák és szlovén állampolgárok (és családtagjaik) engedély nélkül vállalhatnak munkát, csak a munkavállalási célú regisztráció (bejelentés) kötelezettsége terheli az őket foglalkoztató munkáltatót. Az EK, Írország, Svédország, Ciprus és Málta állampolgárait semmilyen bejelentési kötelezettség nem vonatkozik. A volt EU-15-ök közül a többi tagállam polgárai bizonyos feltételekkel „zöldkártya” igazolást kaphatnak, amely engedély nélküli munkavállalásra jogosít. (After the accession of Hungary to the EU (01.05.2004.) there is no need to ask for work permits for the citizens (and their family members) from the Czech Republic, Estonia, Poland, Latvia, Lithuania, Slovakia and Slovenia, but there is a reporting obligation of the employers for registration when they start to work. The reporting obligation doesn't refer to the employment of the citizens of the UK, Ireland, Sweden, Cyprus and Malta. The citizens of the other member states of EU-15 in case of certain conditions may obtain „green card” certificate which entitles them to undertake any job in Hungary without work permissions.)

Forrás (Source): FH, a munkaügyi központok jelentései alapján. (NEO, based on the reports of the county Labour Centres.)

**10.2. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya
(Employees since 0–6 months)**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Magyarország (Hungary)	8,2	8,5	7,1	6,9	6,3	6,6	6,4	6,8	7,0

Forrás (Source): MEF, IV. negyedévi hullámok. (IV. quarterly waves.)

10.3. táblázat: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak főbb demográfiai jellemzők szerint, 1980–2001, ezer fő illetve százalék (*Employees living and working in the residence and daily commuters by main demographic indicators, 1980–2001; in thousands, per cent*)

	1980			1990			2001		
	Össze- sen <i>Total</i>	Helyben lakó és dolgozó <i>Living and working in the residence</i>	Naponta ingázó <i>Daily commut- ers</i>	Össze- sen <i>Total</i>	Helyben lakó és dolgozó <i>Living and working in the residence</i>	Naponta ingázó <i>Daily commut- ers</i>	Össze- sen <i>Total</i>	Helyben lakó és dolgozó <i>Living and working in the residence</i>	Naponta ingázó <i>Daily commut- ers</i>
Nem (Gender)									
Férfi (Male)	2 865,8	2 037,1	828,7	2 512,9	1 768,8	744,1	2 003,0	1 309,7	693,2
Nő (Female)	2 199,8	1 811,4	388,4	2 012,1	1 611,4	400,7	1 687,3	1 278,5	408,8
Korcsoport (Age groups)									
15–29	1 650,9	1 152,1	498,8	1 230,6	843,7	387,0	988,9	642,3	346,5
30–39	1 337,0	1 052,2	284,8	1 422,0	1 082,1	339,9	925,6	633,1	292,5
40–49	1 164,4	911,4	253,1	1 218,8	950,9	267,9	1 095,0	788,9	306,1
50–59	821,8	648,8	173,1	628,6	481,1	147,5	622,0	473,2	148,8
60+	91,5	84,0	7,5	24,9	22,4	2,5	58,9	50,7	8,1
Legmagasabb befejezett iskolai végzettség (Educational level)									
8 általánosnál kevesebb (<i>Less than primary school</i>)	936,4	702,2	234,2	235,3	159,2	76,2	29,5	22,3	7,2
8 általános (<i>Primary school</i>)	1 791,6	1 338,7	452,8	1 509,2	1 094,1	415,2	723,0	487,8	235,2
Szakkunskásképző, szakiskola (<i>Vocational school</i>)	854,3	584,4	269,9	1 103,0	755,7	347,4	1 064,4	671,3	393,1
Érettségi (<i>Grammar school</i>)	1 071,2	867,3	203,8	1 122,5	897,3	225,2	1 197,6	878,8	318,8
Felsőfok (<i>University, college</i>)	412,2	355,8	56,4	554,8	474,0	80,9	675,8	528,1	147,7
Mindösszesen (<i>Total</i>)	5 065,7	3 848,5	1 217,1	4 525,0	3 380,2	1 144,8	3 690,3	2 588,3	1 102,0
Százalékok (Percentages)									
Nem (Gender)									
Férfi (Male)	100,0	71,1	28,9	100,0	70,4	29,6	100,0	65,4	34,6
Nő (Female)	100,0	82,3	17,7	100,0	80,0	20,0	100,0	75,8	24,2
Korcsoport (Age groups)									
15–29	100,0	69,8	30,2	100,0	68,6	31,4	100,0	65,0	35,0
30–39	100,0	78,7	21,3	100,0	76,1	23,9	100,0	68,4	31,6
40–49	100,0	78,3	21,7	100,0	78,0	22,0	100,0	72,0	28,0
50–59	100,0	78,9	21,1	100,0	76,5	23,5	100,0	76,1	23,9
60+	100,0	91,8	8,2	100,0	89,9	10,1	100,0	86,2	13,8
Legmagasabb befejezett iskolai végzettség (Educational level)									
8 általánosnál kevesebb (<i>Less than primary school</i>)	100,0	75,0	25,0	100,0	67,6	32,4	100,0	75,6	24,4
8 általános (<i>Primary school</i>)	100,0	74,7	25,3	100,0	72,5	27,5	100,0	67,5	32,5
Szakkunskásképző, szakiskola (<i>Vocational school</i>)	100,0	68,4	31,6	100,0	68,5	31,5	100,0	63,1	36,9
Érettségi (<i>Grammar school</i>)	100,0	81,0	19,0	100,0	80,0	20,0	100,0	73,4	26,6
Felsőfok (<i>University, college</i>)	100,0	86,3	13,7	100,0	85,4	14,6	100,0	78,1	21,9
Mindösszesen (<i>Total</i>)	100,0	76,0	24,0	100,0	74,7	25,3	100,0	70,1	29,9

Forrás (Source): KSH Népszámlálás. (KSH Census.)

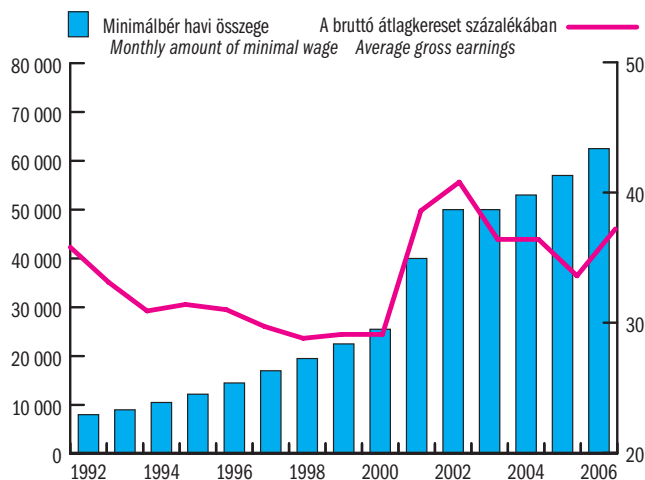
11.1. táblázat: Minimálbér (*Minimum wage*)

Dátum <i>Date</i>	Havi összege (Ft) <i>Monthly amount (HUF)</i>	A bruttó átlagkereset százalékában <i>Average gross earnings = 100</i>
1992. I. 1.	8 000	35,8
1993. II. 1.	9 000	33,1
1994. II. 1.	10 500	30,9
1995. III. 1.	12 200	31,4
1996. II. 1.	14 500	31,0
1997. I. 1.	17 000	29,7
1998. I. 1.	19 500	28,8
1999. I. 1.	22 500	29,1
2000. I. 1.	25 500	29,1
2001. I. 1.	40 000	38,6
2002. I. 1.	50 000	40,8
2003. I. 1.	50 000	36,4
2004. I. 1.	53 000	36,4
2005. I. 1.	57 000	33,6
2006. I. 1.	62 500	37,2 ^a

^a 1–6 havi bruttó átlagkereset alapján. (*January–September monthly averages.*)

Jegyzet (*Note*): A minimálbér mentes a személyi jövedelemadótól 2002 szeptemberétől. Ez az intézkedés a nettó minimálbér 15,9%-os emelkedését eredményezte. (*As of September 2002, minimum wage earners do not pay personal income tax. As a result of this measure, the net minimum wage increased by 15.9 per cent.*)

Forrás (*Source*): KSH.



11.1. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában
(*Minimum wage, average gross earnings = 100*)

11.2. táblázat: Központi bértmegállapodások
(National agreements on wage guidelines, previous year = 100)*

Év	ÉT-ajánlás		Tényleges	
	Minimum	Maximum	Költségvetési szektor	Versenyszféra
	ÉT Recommendation		Actual indexes	
Year	Minimum	Maximum	Public sector	Corporate sector
1992	113,0	128,0	120,1	126,6
1993	110,0-113,0	125,0	114,4	125,1
1994	113,0-115,0	121,0-123,0	127,0	123,4
1995	-	-	110,7	119,7
1996	113,0	124,0	114,6	123,2
1997	114,0	122,0	123,2	121,8
1998	113,5	116,0	118,0	118,5
1999	112,0	115,0	119,2	114,8
2000	108,5	111,0	112,3	114,2
2001	122,9	116,3
2002	108,0	110,5	129,2	113,3
2003	4,5 % reálbér növekedés ¹		117,5	108,9
2004	107,0	108,0	100,4	109,3
2005	106,0		112,8	106,9
2006	104,0	105,0		

¹ Real wage growth.

* Az ÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek.
 (Gross average wage increase: actual rates and recommendations by the Interest Reconciliation Council.)

Forrás (Source): KSH, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium. (Central Statistical Office, Ministry of Employment and Labour.)

11.3. táblázat: Sztrájkok (Strikes)

Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban résztvevők száma (fő)	Kiesett órák száma (ezer)
Year	Number of strikes	Number of involved persons	Hours lost (thou)
1991	3	24 148	76
1992	4	1 010	33
1993	5	2 574	42
1994	4	31 529	229
1995	7	172 048 ^a	1 708 ^a
1996	8	4 491	19
1997	5	853	15
1998	7	1 447	3
1999	5	16 685	242
2000	5	26 978	1 192
2001	6	21 128	61
2002	4	4 573	9
2003	7	10 831	19
2004	8	6 276	116
2005	11	1 425	8

^a A pedagógussztrájk adatai részben becsült adatok. (Teachers strikes number partly estimated.)

Forrás (Source): KSH sztrájkstatisztika. (Central Statistical Office.)

12.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemenként az Európai Unió tagországaiban, 2005 (*Employment and unemployment rate of population aged 15–64 by sex in the EU-15 and EU-25, 2005*)

Ország	Foglalkoztatási arány			Munkanélküliségi ráta (II. negyedév)		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
	<i>Employment rate</i>			<i>Unemployment rate¹</i>		
Country	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Ausztria (Austria)	75,4	62,0	68,6	5,2	5,4	5,3
Belgium (Belgium)	68,3	53,8	61,1	7,4	9,0	8,1
Dánia (Denmark)	79,8	71,9	75,9	4,2	5,6	4,9
Egyesült Királyság (United Kingdom)	77,6	65,9	71,7	5,0	4,1	4,6
Finnország (Finland)	70,3	66,5	68,4	9,7	9,7	9,7
Franciaország (France)	68,8	57,6	63,1	7,9	9,5	8,6
Görögország (Greece)	74,2	46,1	60,1	5,9	15,3	9,8
Hollandia (Netherlands)	79,9	66,4	73,2	4,6	5,1	4,8
Írország (Ireland)	76,9	58,3	67,6	4,7	3,8	4,3
Luxemburg (Luxembourg)	73,3	53,7	63,6	3,5	5,8	4,5
Németország (Germany)	71,2	59,6	65,4	11,7	11,1	11,4
Olaszország (Italy)	69,9	45,3	57,6	6,2	9,7	7,6
Portugália (Portugal)	73,4	61,7	67,5	6,9	8,5	7,7
Spanyolország (Spain)	75,2	51,2	63,3	7,3	12,3	9,4
Svédország (Sweden)	74,4	70,4	72,5	8,9	8,7	8,8
EU-15	72,9	57,4	65,2	7,7	9,0	8,3
Magyarország (Hungary)	63,1	51,0	56,9	7,0	7,4	7,2
Ciprus (Cyprus)	79,2	58,4	68,5	4,5	6,7	5,5
Cseh Köztársaság (Czech Republic)	73,3	56,3	64,8	6,3	9,8	7,8
Észtország (Estonia)	67,0	62,1	64,4	10,1	6,5	8,3
Lengyelország (Poland)	58,9	46,8	52,8	17,4	19,4	18,3
Lettország (Latvia)	67,6	59,3	63,3	9,6	8,7	9,2
Litvánia (Lithuania)	66,1	59,4	62,6	8,6	8,6	8,6
Málta (Malta)	73,8	33,7	53,9	7,2	9,3	7,9
Szlovákia (Slovakia)	64,6	50,9	57,7	15,7	17,1	16,3
Szlovénia (Slovenia)	70,4	61,3	66,0	5,6	6,2	5,9
EU-25	71,3	56,3	63,8	8,5	9,9	9,1

¹ 2nd Quarterly.

Forrás (Source): Employment in Europe, 2006.

12.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2005 (*Employment composition, 2005*)

Ország	Egyéni vállalkozó	Részmunkaidős	Határozott idejű szerződéses	Szolgáltatás	Ipar	Mezőgazdaság
<i>Country</i>	<i>Self employed</i>	<i>Part time</i>	<i>Fix term contr.</i>	<i>Service</i>	<i>Industry</i>	<i>Agriculture</i>
Ausztria (<i>Austria</i>)	19,9	21,1	9,1	n.a.	n.a.	n.a.
Belgium (<i>Belgium</i>)	16,2	22,0	8,9	77,6	20,5	1,9
Dánia (<i>Denmark</i>)	6,3	22,1	9,8	75,7	21,2	3,1
Egyesült Királyság (<i>United Kingdom</i>)	12,7	25,4	5,7	81,3	17,9	0,9
Finnország (<i>Finland</i>)	11,5	13,7	16,5	69,4	25,8	4,9
Franciaország (<i>France</i>)	8,9	17,2	13,3	75,9	20,5	3,6
Görögország (<i>Greece</i>)	40,8	5,0	11,8	62,7	22,9	14,4
Hollandia (<i>Netherlands</i>)	13,7	46,1	15,5	79,5	17,3	3,3
Írország (<i>Ireland</i>)	17,0	n.a.	3,7	66,6	27,6	5,9
Luxemburg (<i>Luxembourg</i>)	6,6	17,4	5,3	77,9	20,9	1,3
Németország (<i>Germany</i>)	11,2	24,0	14,2	71,9	25,9	2,2
Olaszország (<i>Italy</i>) ¹	24,5	12,8	12,3	67,4	28,6	4,0
Portugália (<i>Portugal</i>)	24,1	11,2	19,5	n.a.	n.a.	n.a.
Spanyolország (<i>Spain</i>)	14,4	12,4	33,3	64,3	30,1	5,6
Svédország (<i>Sweden</i>)	4,8	24,7	16,0	75,4	22,3	2,3
EU-15	14,7	20,2	14,3	72,5	23,8	3,7
Magyarország (<i>Hungary</i>)	13,8	4,1	7,0	62,7	32,4	4,9
Ciprus (<i>Cyprus</i>)	23,6	8,9	14,0	n.a.	n.a.	n.a.
Cseh Köztársaság (<i>Czech Republic</i>)	18,0	4,9	8,6	57,9	38,3	3,8
Észtország (<i>Estonia</i>)	8,1	7,8	2,7	61,0	33,7	5,3
Lengyelország (<i>Poland</i>)	28,8	10,8	25,7	n.a.	n.a.	n.a.
Lettország (<i>Latvia</i>)	11,6	8,3	8,4	62,3	26,5	11,2
Litvánia (<i>Lithuania</i>)	16,9	7,1	5,5	57,0	29,0	14,0
Málta (<i>Malta</i>)	11,7	9,6	4,5	n.a.	n.a.	n.a.
Szlovákia (<i>Slovakia</i>)	13,0	2,5	5,0	62,6	33,7	3,7
Szlovénia (<i>Slovenia</i>)	17,1	9,0	17,4	54,5	35,2	10,2
EU-25	15,6	18,4	14,5	70,4	24,7	4,9

Forrás (*Source*): Employment in Europe, 2004.

12.3. táblázat: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak törvényes minimálbére, 23 évesek és idősebbek
(Monthly statutory minimum wage rates, Full-time adult employees, aged 23+)*

Ország <i>Country</i>	2004			2005			2006		
	Nemzeti valutában <i>In local currency</i>	Euróban <i>In euros</i>	Az adat- gyűjtés időpontja ¹ <i>Date effective¹</i>	Nemzeti valutában <i>In local currency</i>	Euróban <i>In euros</i>	Az adat- gyűjtés időpontja ¹ <i>Date effective¹</i>	Nemzeti valutában <i>In local currency</i>	Euróban <i>In euros</i>	Az adat- gyűjtés időpontja ¹ <i>Date effective¹</i>
Belgium (Belgium)		1 317,5	2004.02.		1 234	2005.06.		1 234,21	2005.06.
Bulgária (Bulgaria)	120 leva	61	2004.01.	150	77	2005.01.	160	81,80	2006.01.
Horvátország (Croatia)	kuna	–	–	2 080	285	2005.01.	2 080	282,23	2005.01.
Ciprus (Cyprus) ²	350 Cyprus pound	600	2004.06.	362	631	2005.04.	362	631,44	2005.04.
Cseh Köztársaság (Czech Republic)	6 700 koruna	211	2004.01.	7 185	238	2005.01.	7 660	263,93	2006.01.
Észtország (Estonia)	2 480 kroon	159	2004.01.	2 690	172	2005.01.	3 000	191,73	2006.01.
Franciaország (France) ³		1 154,13	2004.06.		1 217	2005.07.		1 254,28	2006.07.
Görögország (Greece) ⁴		559	2004.09.		560	2004.09.		658,00	2006.04.
Magyarország (Hungary)	53 000 forint	212	2004.01.	57 000	232	2005.01.	65 500	240,14	2007.01.
Írország (Ireland)		1 213,33	2004.02.		1 326	2005.05.		1 326,00	2005.05.
Lettország (Latvia)	80 lats	121	2004.01.	80 ^d	121	2004.01.	90	128,06	2006.01.
Litvánia (Lithuania)	450 litas	130	2003.09.	550	159	2005.07.	600	173,77	2006.07.
Luxemburg (Luxembourg) ⁵		1 403	2003.08.		1 467	2005.01.		1 541,00	2006.12.
Málta (Malta)	233,48 lira	543	2004.01.	241,06	557	2005.01.	250,8	584,19	2006.01.
Moldova (Moldova)	340 leu	23	2003.07.	440	26	2004.02.	550	32,72	2005.02.
Hollandia (Netherlands)		1 264,8	2003.07.		1 264	2003.07.		1 284,60	2006.07.
Lengyelország (Poland)	824 zloty	183	2004.01.	849	208	2005.01.	899	233,01	2006.01.
Portugália (Portugal) ³		365,6	2004.01.		374	2005.01.		385,90	2006.01.
Románia (Romania)	2 800 000 lei	68	2004.01.	3 300 000	91	2005.01.	338 new lei	97,07	2006.01.
Oroszország (Russia)	600 rubles	17	2003.10.	720	19	2005.01.	1 100	32,2	2006.05.
Szerbia (Serbia)	5 395 new dinars	73	2004.02.	5 395	73	2004.02.	8 004	96,44	2006.05.
Szlovákia (Slovakia)	6 500 koruna	163	2004.10.	6 500	163	2004.10.	7 600	205,22	2006.10.
Szlovénia (Slovenia)	117 500 tolar	484	2004.08.	122 600	514	2005.08.	125 052	521,86	2006.08.
Spanyolország (Spain) ³		490,8	2004.06.		513	2005.01.		540,90	2006.01.
Törökország (Turkey)	444 150 000 lira	250	2004.07.	489 new lira	266	2005.01.	530,73	332,26	2006.01.
Ukrajna (Ukraine)	205 hryvnia	31	2003.12.	262	36	2005.01.	400	58,75	2006.09.
Egyesült Királyság (United Kingdom)	pounds sterling						927,32	1 380,54	2006.10.

* Ahol a hivatalos rátákat óra- vagy hetibérben adták meg, ott azok havibérre lettek kiszámítva, heti 40 munkaórával és évi 52 munkahéttel számolva. A minimálbérré vonatkozó adatok nem tartalmazzák a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok alapján kifizetett 13. vagy 14. havi béreket. (Where official rates are expressed by the hour or week, they have been converted to monthly rates on the basis of a 40-hour week or 52-week year. Minimum wage figures exclude any 13th or 14th month payments that may be due under national legislation, custom or practice.)

¹ A minimálbérré vonatkozó legfrissebb adatok az adatgyűjtés időpontjában. (Minimum wage levels last updated.)

² Kizárólag nőtlen szellemi foglalkoztatottakra vonatkozik. (Unmarried white collar workers only.)

³ A minimum bér szabályozás alapján az érintettek jogosultak 13. vagy 14. havi fizetésre. (The terms of this wage order entitle a worker to 13 or 14 monthly payments per year.)

⁴ Induló bér a szakszervezetekkel nem rendelkező szektorokban. A bérek 6 hónap gyakorlati idő után emelkedhetnek. A szabályozás csak hat foglalkozásra terjed ki. (Starting salary in non-unionised sectors. Increases after six months' service. Rates apply only in six occupations.)

⁵ Kizárólag segédmunkásokra vonatkozik. (Unskilled workers only.)

Forrás (Source): FedEE review of minimum wage rates (2004, 2005, 2006): <http://www.fedee.com/minwage.html>

A FONTOSABB ADATOK FORRÁSAI

Az adatoknak adatgyűjtők szerinti csoportosításában két fő forrása van, az egyik a KSH rendszeres intézményi, illetve lakossági adatgyűjtései, a másik a Foglalkoztatási Hivatal (FH) regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések.

Főbb KSH adatforrások

KSH-MEF: Munkaerő-felmérés

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezetett be ezt az adatgyűjtést. A munkaerő-felmérés a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, mely a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkorai munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze. Az adatok feldolgozásának technikája biztosítja az osztályozásból adódó torzítások minimálisra csökkentését (mivel az egyes csoportokba való besorolás szigorú kritériumok szerint történik), ugyanakkor bizonyos fokú szabadságot is enged a nemzeti sajátosságok figyelembevételénél.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet a felvételt megelőző héten (2003-ig ez mindig a hónap 12. napját tartalmazó héten volt) végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba: gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon személyeket, akik a megfigyelés hetében a munkaerőpiacon foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A felvételben használt fogalmak az ILO ajánlásait követik. Ennek megfelelően tartalmuk a következő:

Foglalkoztatottnak tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a negyedév egyes hónapjainak vonatkozási hetében) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákamunka stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995-ben Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – a vonatkozó héten végzett tevékenységük alapján kell osztályozni.

Mivel a nemzeti számlák (SNA) fogalmi rendszere szerint a védelmi tevékenység hozzájárul a nemzeti össztermék létrehozásához, a sorkatonák általában a foglalkoztatottak között szerepelnek, ha az adattartalom ettől eltérő, akkor lábjegyzetben történik utalás rá. A sorkatonák létszámára vonatkozó adat adminisztratív forrásból származik.

Munkanélkülinek tekintendő az a személy, aki egyidejűleg

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozósi héten, de már találtak munkát, ahol 30 napon belül (2004-től 90 napon belül) dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármas kritérium egyidejű teljesülése.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre válaszolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

Gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozósi héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A munkaerő-felmérés mintája többlépcsős, rétegzett minta. A 15 000 lakosú vagy ennél népesebb településeken a népszámlálási számlálókörzetek az elsődleges és a lakások a másodlagos mintavételi egységek, míg a kisebb településeken az elsődleges, másodlagos, illetve utolsó mintavételi egységek rendre a települések, a számlálókörzetek, illetve lakások. A munkaerő-felmérés mintájának kialakításánál a rétegzésképző ismérvek a következők voltak: földrajzi egységek, települések nagysága szerinti kategóriák, lakóövezetek. Ez utóbbiakra példák a (történelmi) városközpontok, külvárosok, lakótelepek stb.

A mintanagyság lehetővé teszi, hogy a mintarégió (NUTS2) szinten is reprezentatív legyen.

A munkaerő-felmérés negyedéves mintája körzetként három véletlenszerűen kiválasztott címet tartalmaz, melyből havonta egyet keresnek fel az összeírók. A munkaerő-felmérés keretében 1998-tól negyedévente mintegy 33 000 háztartás és 66 000 személy kerül összeírássra. A mintában alkalmazott egyszerű, rotációs eljárás szerint bármely háztartás, amely valamilyen időpontban belép a mintába, hat egymást követő negyedévben szolgáltat adatokat,

majd végleg elhagyja azt. Két egymást követő időszak mintájának a közös része a megíiusulások miatt kisebb, mint 5/6, ami 100 százalékos válaszolás mellett adódna.

A MEF 2002 III. negyedévéig az 1990. évi népszámláláson alapuló népességszám továbbvezetés súlyrendszerét használta a teljeskörűsítéshez. A 2001. évi népszámlálás részletes adatainak rendelkezésre állásakor 2002 végén a 2001. és a 2002. évi adatokat az új súlyrendszerrel újra számítottuk. A 2002. évi éves adatok csak az új súlyrendszernek megfelelően kerülnek publikálásra, míg a 2001. évi adatok a régi és az új súlyrendszernek megfelelően is. Az idősor összekapcsolása így a 2001. évi adatokon keresztül biztosított.

A 2001. évi népszámlálás alapján az 1991–2000. évi népességadatok korrekciója elkészült. Ennek felhasználásával, valamint az időközben végrehajtott módszertani változások visszamenőleges érvényesítésével a MEF teljes időszora újra súlyozásra kerül, és az 1998–2000. évi adatok mellett az adatbázisban a régi és az új súly is szerepel. A 3.1–3.6 táblákban a 2000. évi adat már ennek megfelelően került megadásra.

KSH-IMS: Intézményi kereseti statisztika

A kereseti adatok legfontosabb forrása a havi (éves) intézményi munkaiügyi jelentés. A megfigyelési kört jelenleg a legalább 5 fős létszámú vállalkozások, illetve létszámnagyságtól függetlenül teljes körűen a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek jelentik. Az ettől eltérő vonatkozási kör a forrásnál megjelölésre került.

A keresetek minden esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. A mindenkori havi átlagkereset részét képezi a kifizetés hónapjában az alapbér, bérpótlékok (ide tartozik a bányászati hűségjutalom és a Széchenyi professzori ösztöndíj is), a kiegészítő fizetés, valamint a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés is.

A nettó kereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával, illetve az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével

számított adat. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokat kezeli, így az 1999-től bevezetett gyermekek utáni adókedvezmény hatásával a korábbi gyakorlatnak megfelelően nem számol. A személyi jövedelemadó kiszámítása az szja-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – sávós adóelőleg-kulcsokkal történik, az adatokat intézményi és havi szinten nettósítjuk.

A bruttó és nettó kereseti indexek közötti különbség nagysága, és iránya minden évben az adótábla, illetve a kedvezmények (pl. alkalmazotti adókedvezmény) változásaitól függ. Az adott gazdasági ágban az eltérések nagyságát tehát az is befolyásolja, hogy az adatartozó vállalkozások között milyen az eloszlása azoknak az egyéneknek, akik kiesnek az alkalmazotti adókedvezményből és így nettó keresetük akár 8–9 százalékponttal kevésbé nő, mint bruttó keresetük. (Azzal a feltételezéssel élve, hogy a vállalkozásnál mindenki átlagosan keres.)

Az indexek összehasonlító körre vonatkoznak, figyelembe véve a definícióváltozásokat, illetve az adatgyűjtés körének változásait is. A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak közötti létszámarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi. A reálkereset változását a nettó kereseti index és az ugyanezen időszaki fogyasztóiár-index hányadosából képzett index 100 százalék feletti (vagy alatti) értéke adja.

A foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR) 1994. január 1-je óta érvényes változata szerint a szellemi állománycsoportba az 1–4. foglalkozási főcsoportba, a fizikaiba pedig az 5–9. foglalkozási főcsoportba tartozókat soroljuk.

KSH-MEM: Munkaerőmérleg

A munkaerő-felmérés bevezetése előtt a teljes munkaerőpiacról az évenként készülő munkaerőmérleg adott képet a két népszámlálás közötti időszakban.

A munkaerőmérleg, mint neve is mutatja, mérleg-szerű elszámolás, amely egy eszmei időpontban (január 1.) állítja szembe a rendelkezésre álló munkaerőt (munkaerőforrás) a munkaerő-felhasználással. A népességet gazdasági aktivitásuk szempontjából veszi számba, megkülönböztetve a munkavállalási

korú, illetve munkavállalási koron kívüli népességet. Az adatok forrása az éves és évközi intézményi munkaügyi-statisztikai adatgyűjtés 1992-től, a lakossági munkaerő-felmérés és a népszámlálás adatállományai, a gazdasági szervezetek regisztere, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, valamint az Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ (OMKMK, jelenleg FH) statisztikái. Kiinduló forrása az éves intézményi munkaügyi statisztikai jelentés – foglalkoztatottak munkajogi létszáma december 31-én – táblája.

Egyéb adatforrások

Az 1980. és 1990. évi foglalkoztatási adatok becsléséhez népszámlálási adatok kerültek felhasználásra. Az összefoglaló gazdasági mutatók a nemzetgazdasági mérlegekből, a fogyasztói árstatisztikából, illetve az ipari beszámoló jelentésből származnak. Ezen adatforrások részletes leírása a vonatkozó szakstatisztikai publikációkban szerepel.

Főbb FH adatforrások

FH-REG: Munkanélküli regiszter adatbázis

A munkanélküliségi adatok másik fő forrása Magyarország – és a legtöbb fejlett országban – a nyilvántartásba vett (regisztrált) munkanélküliek egyéenkénti adatait tartalmazó havonta összegyűjtött – ún. adminisztratív rekordokat tartalmazó – hatalmas adatbázis.

A nyilvántartás tulajdonképpen minden állást keresőt tartalmaz, de közülük egy adott időpontban csak azokat tekintik regisztrált munkanélkülinek, aki – az állami foglalkoztatási szolgálat valamelyik kirendeltségén magát munkanélküliként nyilvántartásba vetette (vagyis nincs munkája, szeretne dolgozni és ehhez kéri a munkaerőpiaci szervezet segítségét); – a vizsgált időpontban – az egyes hónapok zárónapján – nem nyugdíjas, nem nappali tagozatos tanuló, és elhelyezkedése érdekében együttműködik a kirendeltséggel (vagyis a felajánlott megfelelő munkát, át- vagy továbbképzést elfogadja, illetve a közvetítő/tanácsadó által előírt időpontokban jelentkezik a kirendeltségen).

Amennyiben a nyilvántartásban szereplő személy a zárónapon valamely támogatott foglalkoztatási program keretében dolgozik, vagy munkaerőpiaci képzésben vesz részt, vagy rövid idejű (pl. alkalmi) munkán dolgozik, a munkanélküli státusa szünetel.

Ha az ügyfél nem működik együtt a kirendeltséggel, a munkanélküli nyilvántartásból kikerül.

A nyilvántartás adatai – adminisztratív rekordjai – nem csak az időponti adatok megállapítását teszik lehetővé, hanem az áramlások, a beáramlás és a kiáramlás megfigyelését is.

A Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett munkaerő-igények rekordjai alapján havonta hasonló statisztikai feldolgozások készülnek az álláshelyek stock- és flow jellegű adatairól is.

A különböző aktív eszközökben való részvételtől, a résztvevők számáról, ki- és beáramlásairól ugyan csak havonta készül részletes statisztika a kifizetett támogatások alapján.

A nyilvántartásokra épülő, havonta készülő, rendkívül részletes – országos, régiónkénti, megyei, kirendeltségi körzetenkénti, sőt településenkénti – statisztika az állami foglalkoztatási szolgálat fő funkciói (közvetítés, járadékfizetés, aktív eszköz támogatást stb.) ellátása közben keletkező adminisztratív rekordok másodlagos feldolgozása alapján készül, tulajdonképpen azoknak igen fontos és hasznos „mellékterméke”.

A Foglalkoztatási Hivatal (és jogelődjei, az OMK, OMMK, ill. az OMKMK) 1989-től havonta publikálja ezen statisztikák főbb adatait. A kirendeltségi körzetenkénti adatokat is tartalmazó részletesebb jelentéseket a megyei/fővárosi Munkaügyi Központok hozzák nyilvánosságra.

A regisztrált munkanélküliekkel számított munkanélküliségi ráták nevezőit a KSH-nak a munkaerő-mérlegben publikált gazdaságilag aktív népesség adata, illetve ennek régiókra és megyékre való lebontása szolgáltatja.

A regisztrált munkanélküliek száma és a regisztrált munkanélküliségi ráta értelemszerűen eltér a KSH Munkaerő-felmérés eredményeitől. A különbség fő okai az eltérő fogalomrendszer és az alapvetően különböző megfigyelési/mérési módszer.

FH-PROG: Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődjei) kezdeményezése alapján és koordinálása mellett a munkaerőpiaci szervezet 1991-től kezdődően évente két alkalommal – márciusban és szeptemberben – hatalmas mintán, több mint 4500 munkaadó interjú megkérdezésével hajtja végre az ún. rövidtávú prognózis felmérést.

A kérdőív a felkeresett cégek reál- és pénzügyi folyamatai várható alakulását, fejlesztési és munkaerő-gazdálkodási terveit és szándékait tudakolja, rákérdez a konkrét létszámcsökkentési és létszám bővítési terveikre és felméri az aktív eszközökkel kapcsolatos várható igényeiket is.

A kérdőívek kirendeltségi körzetenként, megyénként és országosan is feldolgozásra kerülnek, hasznos információkat szolgáltatva mindegyik szinten a munkaerőpiaci szervezet munkájának tervezéséhez.

A prognózis-felmérés alkalmat és lehetőséget ad arra, hogy – más forrásokból származó információkat is felhasználva – a megyék ill. a főváros részletesebben elemezzék a munkaerőpiaci helyzetük alakulását és fő tendenciáit, felkészüljenek a rövid távon várható problémák kezelésére, ügyfeleik változó igényeinek kielégítésére.

A rövidtávú prognózisnak csak egyik eredménye maga az előrejelzés. További nagyon fontos „melléktermékei”: a vállalatokkal való rendszeres, személyes kapcsolattartás, a közvetítő-ügyintéző munkakörben dolgozó kérdezőbiztosok szakismeretének, helyismeretének bővülése, a munkaerőpiaci képzés orientálása a megismert igények alapján.

A prognózis-felmérésekhez esetenként különböző kiegészítő adatfelvételeket kapcsolva további fontos információkhoz is juthatunk, amelyeket a kutatók, a foglalkoztatáspolitikai és/vagy az oktatáspolitikai irányítói tudnak a munkájuk során hasznosítani.

FH-BT: A „bértarifa” felvételek

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődjei) 1992-től évente hajtja végre az egyénenkénti alapterek és keresetek megismerését szolgáló, hatalmas mintával

dolgozó reprezentatív adatfelvételeket, a Gazdasági Minisztérium (korábban az SzCsM ill. a MüM) megbízásából.

Az adatgyűjtés referencia hónapja minden évben a május hónap, de az alapbéren (alapilletményen) felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához ezen kifizetések előző évi teljes összegét alkalmazzák.

A versenyszférában kezdetben csak a 20 fő fölötti cégekre terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy minden vállalkozás köteles adatot szolgáltatni, de a mintába csak meghatározott napokon született dolgozók kerülnek be.

A 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy ebben a körben az összes ilyen létszámú cég közül véletlenszerűen kiválasztott mintába bekerülő vállalkozások (kb. 20 százaléuk) kell csak adatokat szolgáltatassanak, ők viszont minden egyes teljes munkaidős dolgozójukról.

Az alapberek és a teljes kereset-szerkezet adatai Magyarországon csak ezekből az adatfelvételekből ismerhetők meg, így célszerűen az ezekből évente kapott hatalmas adatbázisok szolgálhatnak alapul a szociális partnerek által folytatott bér-érdekegyeztető tárgyalásokhoz.

A költségvetési körben létszámnagyságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban, mégpedig úgy, hogy a helyi költségvetési intézmények döntő többségéről – akik benne vannak az ún. TAKEH-ok központosított bérszámfejtési rendszerében – az adatszolgáltatás teljes körű, a többi költségvetési intézmény pedig csak a meghatározott napokon született – a mintába bekerült – dolgozókról teljesíti az adatszolgáltatást.

A fegyveres testületek hivatásos (ún. szolgálati jogviszonyos) dolgozóira csak 1999-től kezdődően terjed ki az adatgyűjtés.

1992 előtt 3 évenként került sor hasonló adatgyűjtésekre, így már 1983, 1986 és 1989 évekről is rendelkezünk egy-egy hatalmas adatállománnyal.

A mintába bekerült minden egyes dolgozóról rendelkezésre állnak a következő adatok:

- a munkáltató ágazata, létszámnagysága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet;

- a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.

Az egyéni adatokat tartalmazó hatalmas adatbázisok alapján minden évben elkészülnek a következő feldolgozások:

- a szociális partnerek által egyeztetett, a bér-érdekegyeztetéshez alkalmazott ún. standard feldolgozások (amelyeket az érdekegyeztető tárgyalásokban részt vevő valamennyi konföderáció megkap);
- modellszámítások a minimálbér emelés várható hatásainak meghatározása céljából;
- a GM Bérpolitikai Főosztály igényei alapján készülő feldolgozások a kereseti arányok elemzéséhez és bemutatásához;
- feldolgozások az évente megjelenő négykötetes adattárhoz (nemzetgazdaság összesen, versenyszféra, költségvetési sféra, területi kötet).

A teljes adatbázist átveszi minden évben a KSH és egyes nemzetközi adatszolgáltatásokat, ennek felhasználásával tud teljesíteni (pl. az ILO ill. az OECD felé). Az OECD részére a Foglalkoztatási Hivatal is rendszeresen készít speciális feldolgozásokat.

Az egyéni adatokat tartalmazó adatbázis lehetővé teszi a benne szereplő ismérvek tetszés szerinti kombinációjával képzett csoportokra készülő feldolgozásokat és a különböző csoportok összetételének figyelembe vételével történő reális alapbér-, illetve kereset szerinti összehasonlításokat, az alapberek és keresetek szóródásának, differenciáltságának vizsgálatát.

FH-SREG: A munkanélküli ellátások nyilvántartási rendszere

A kifizetett munkanélküli ellátások (munkanélküli járadék, pályakezdekők munkanélküli segélye és a nyugdíj előtti munkanélküli segély) számfejtési rekordjai és az ellátásban részesültek személyi adatait tartalmazó ún. törzs-rekordok felhasználásával jön létre az ellátottak teljes körű nyilvántartása. Ebben a nyilvántartásban pontosan nyomon lehet követni a pénzbeli ellátást kapók segélyezési eseményeit, a bekerülésük és kikerülésük pontos időpontját és a kikerülésük módját is (pl. elhelyezkedett, jogosultsága lejárt, kizárt, aktív eszközre ment át stb.).

Így ebből a hatalmas adatállományból tetszés szerinti időpontra elkészíthetők azt adott napon ellá-

tásban részesülők részletes adatai, országosan és régiós, megyei valamint kirendeltségi bontásban is. A regisztráltakról készülő zárónapi statisztikával történő összehangolás érdekében a havi statisztikákat itt is minden hónap 20-ára készítjük el.

A havi statisztikák ezen kívül tartalmazzák az előző zárónap és a tárgyhavi zárónap közötti ún. érintett létszámadatokat is, vagyis azoknak a számát, akik a teljes hónap bármelyik napjára ellátást kaptak. Természetesen itt is elkészülnek a be- és kiáramlásokat mutató adatok is.

Kutatási szempontból fontos és igen hasznos körülmény, hogy a standard zárónapi statisztikákon kívül tetszés szerinti ismérvek szerinti csoportokat is nyomon lehet követni a segély-regiszterben, így pl. különböző időszakokban bekerültek közül lehet beáramlási mintákat venni és a nyilvántartásban nyomon követve őket, össze lehet hasonlítani a különböző kohorszok ellátásának lefolyását.

A munkanélküli ellátásban részesültek részletes adatai a segélyregiszter alapján 1989. január-

tól kezdődően állnak rendelkezésre. Az első két évben még a jelenlegi ellátási rendszer elődje működött, a jelenlegi rendszert – ami azóta sokszor módosult – az 1991. évi IV. (Foglalkoztatási) törvény vezette be.

Az 1991 és 1996 közötti időszakra a nyilvántartás tartalmazza a pályakezdők munkanélküli segélyében részesülők időponti (stock) és áramlási (flow) adatait is. 1997 óta pedig a rendszer tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülőket is.

A segély-regiszter a létszámadatokon kívül lehetővé teszi az ellátások átlagos hosszának és havi átlagos összegének megfigyelését is.

Az ellátásokra vonatkozó főbb adatokat a Foglalkoztatási Hivatal a havonta megjelenő *Munkaerőpiaci Helyzetkép* című kiadványaiban publikálja. Ezen kívül idősoros adatok is évente megjelennek – mindig az utolsó 6 évre, havonkénti adatok formájában – *A munkanélküli nyilvántartás idősorai* c. kiadványokban.

MUNKAPIACI KUTATÁSOK

Válogatás magyarországi könyvek és folyóiratok, külföldi könyvek és folyóiratok, valamint hazai és külföldi intézetek és intézmények műhelytanulmányainak munkapiaci témájú publikációiból

Összeállította
HOFFER ÁGNES
SÁNDOR ZSUZSA

Bevezetés

1. Válogatás a magyar könyvekből, könyvekben megjelent tanulmányokból
2005–2006
2. Index
3. Magyarországi folyóiratcikkek, 2005 szeptember – 2006 augusztus
4. Külföldi könyvek, könyvben megjelent tanulmányok, 2005–2006
5. Külföldi folyóiratcikkek, 2005 szeptember – 2006 július
6. Magyar és külföldi intézetek, intézmények műhelytanulmányai, 2005
szeptember – 2006 július

BEVEZETÉS

A Munkaerőpiaci tükrő első kötetében válogatásokat készítettünk a magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok 1992 és 1999 között megjelent munkaerőpiaci tárgyú cikkeiből. A második kötetben válogatást adtunk közre 1) az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, 2) az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkekből, 3) az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. A harmadik kötetben kiegészítettük a korábbi válogatásokat a 2001 októbere és 2002 októbere között megjelent publikációkkal, az 1992 és 2002 között külföldön megjelent és a magyarországi munkaerőpiacra foglalkozó könyvekkel és könyvrészletekkel, valamint tovább bővítettük a publikációk körét, válogatva azokból az 1990-es években megjelent műhelytanulmányokból, amelyeket sorozataikban magyarországi és külföldi kutatóintézetek, intézmények tettek közzé. A Munkaerőpiaci tükrő 2003 óta megjelent köteteiben friss publikációkkal egészítettük ki a korábbi válogatásokat. Jelen – immár hatodik – kötetünkben a korábbi évekkel azonos műfaji bontásban adjuk közre a témába vágó legújabb szakirodalmat.

1. VÁLOGATÁS A MAGYAR KÖNYVEKBŐL, KÖNYVEKBEN MEGJELENT TANULMÁNYOKBÓL 2005 – 2006

1. Active labour market policies and their background in Hungary / Balázs Kóbor [et al.] – Szeged : Geo-Karrier ; University of Szeged, [2006]. – 69 p. – ISBN 963 060 006 7
2. ADLER JUDIT: A munkahelyteremtés mint gazdaságpolitikai prioritás. In: EU-tanulmányok / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.]. – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004.]. – p. 11–29. – ISBN 963 87079 09
3. AUGUSZTINOVICS MÁRIA: Népeség, foglalkoztatottság, nyugdíj. In: Pénzügyek és globalizáció / szerk. Botos Katalin. – Szeged : JATEPress, 2005. – p. 47–55. – (SZTE Gazdaságtudományi Kar közleményei, ISSN 1588-8533 ; 2005/2.) – ISBN 963 482 725 X
4. BACK ANDRÁS: A nemzetközi migrációra vonatkozó európai uniós szabályozás történetének állomásai, jövőbeli tendenciái, különös tekintettel a menekültkezelésre és a menekültek integrációjára. In: EU-tanulmányok / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.]. – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004.]. – p. 833–877. – ISBN 963 87079 09
5. BENYÓ BÉLA – NEUMANN LÁSZLÓ – KELEMEN MELINDA: Employee participation in the Hungarian practice. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 158–173. – ISSN 1785-8062
6. BENYÓ BÉLA – NEUMANN LÁSZLÓ – KELEMEN MELINDA: A munkavállalói részvétel magyarországi gyakorlata. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 169–186. – ISSN 1586-460X
7. BERKI ERZSÉBET: A költségvetési szektor munkaügyi kapcsolatai. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 117–130. – ISSN 1586-460X
8. BLASKÓ ZSUZSA: Nők és férfiak – keresőmunka, házimunka : A „család” tematikájú ISSP 2002-es adatfelvétel elemzése. – Bp. : KSH NKI, 2006. – 116 p. – (Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései, ISSN 0236-736X ; 82.) 2006/1. – ISBN 963 215 941 1
9. BÓDIS LAJOS: Informal wage and performance bargaining and changes in human resources management in Hungarian companies. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 174–189. – ISSN 1785-8062
10. BÓDIS LAJOS: Informális bérteljesítmény alku és a munkaerő-gazdálkodás átalakulása a magyar vállalatokban a kilencvenes évektől. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 186–208. – ISSN 1586-460X
11. BÓDIS LAJOS: Járadékszerzés a posztiszocialista munkaszervezetekben : Három magyarországi eset. – Bp. : BCE Szociológia doktori program, Ph.D értekezés, 2005.
12. BUKODI ERZSÉBET: Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005 / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György ; [Albert Fruzsina et al.] – [Bp.] : Társi [etc.], cop. 2005. – p. 15–43. – ISSN 1585-6135
13. Changing roles : Report on the situation of women and men in Hungary 2005. – Ed. by Ildikó Nagy, Marietta Pongrácz, István György Tóth ; – Bp. : TÁRKI, 2006. – 260 p. – ISBN 963 7869 39 5
14. CSERES-GERGELY ZSOMBOR: Mobility and schooling in Hungary at the beginning of the 2000s. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 107–112. – ISSN 1785-8062
15. CSERESNYÉS FERENC: Migráció az ezredfordulón : A népességmozgások társadalmi és politikai következményei Közép-Európában. – Bp. ; Pécs : Dialóg Campus Kiadó, 2005. – 233 p. – (Dialóg Campus Szakkönyvek, ISSN 1417 7986; Európai Uniói Szakkönyvek, ISSN 1785 5888; Studia Sociologica, ISSN 1786 4887) – ISBN 963 9123 39 0
16. DÖVÉNYI ZOLTÁN – WIESSNER, REINHARD: Der Wandel der Arbeitsmärkte in Budapest und Leipzig.

- In: Stadtentwicklung in der Transformation : Vergleichende Untersuchung zum Strukturwandel in Budapest und Leipzig / Hrsg. Zoltán Kovács, Reinhard Wiessner. – Bp. : Geographisches Forschungsinstitut, Ungarische Akademie der Wissenschaften ; Universität Leipzig, Institut für Geographie, 2006. – p. 105–122.
17. DUSEK TAMÁS: A kistérségek jövedelmi helyzetének alakulása 1988 és 2003 között : A változás típusai. In: Évkönyv, 2005 – Átalakulási folyamatok Közép-Európában / [szerk. Rechnitzer János] ; [közread.a] Széchenyi István Egyetem Jog- és Gazdaságtudományi Kar Multidiszciplináris Társadalomtudományi Doktori Iskola. – Győr : SZIE Jog- és Gazdtud. Kar, 2006. – p. 265–277. – ISSN 1787-9698
18. FALUVÉGI ALBERT: A társadalmi-gazdasági jellemzők területi alakulása az átmenet időszakában és az új évezred küszöbén. In: A hely és a fej : Munkapiac és regionalitás Magyarországon / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 9–46. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 6.) – ISBN 963 9588 47 4
19. FAZEKAS KÁROLY: A hazai és a külföldi tulajdonú vállalkozások területi koncentrációjának hatása a foglalkoztatás és a munkanélküliség területi különbségeire. In: A hely és a fej : Munkapiac és regionalitás Magyarországon / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 47–74. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 6.) – ISBN 963 9588 47 4
20. FAZEKAS KÁROLY: Regionális különbségek a foglalkoztatásban, munkanélküliségben és a bérekben. In: A magyarországi munkaerőpiac [2005] / [írta Lakó Teréz] ; [közrem. szerzők Fazekas Károly et al.] ; [közread. a] Foglalkoztatási Hivatal Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. – Bp. : OFA, 2005. – p. 115–121. – ISSN 1418-5679
21. FÓTI JÁNOS – LATAKOS MIKLÓS: Foglalkoztatottság és munkanélküliség : Információk a magyarországi censusok eredményeiből / – Bp. : [KSH], 2004. – ISBN 963 215 643 9 – 5. kötet: Értékelések, következtetések, jövőkép. – Bp. : [KSH], 2005. – 124 p. – ISBN 963 215 658 X
22. FREY MÁRIA: Changes in the legal and institutional environment of the labour market. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 127–146. – ISSN 1785-8062
23. FREY MÁRIA: Changes in the legal and institutional environment of the labour market. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 197–223. – ISSN 1785-8062
24. FREY MÁRIA: A jogszabályi és intézményi környezet változásai. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI [etc.], 2005. – p. 239–268. – ISSN 1586-460X
25. GALASI PÉTER: The impact of cost-priced education on the labour market situation of higher-education graduates. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 64–68. – ISSN 1785-8062
26. GALASI PÉTER: Job-training of higher-education graduates. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 101–107. – ISSN 1785-8062
27. GALASI PÉTER: Labour market success of higher-education graduates. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 93–101. – ISSN 1785-8062
28. GALASI PÉTER: Over-education under-education and wage premium on the labour market, 1994–2002. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 59–64. – ISSN 1785-8062
29. GALASI PÉTER: Reallocation of workers with the higher education diploma 1994–2002. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 44–50. – ISSN 1785-8062
30. GAZSÓ FERENC – LAKI LÁSZLÓ: Generációs újratermelődés a halmozottan hátrányos helyzetű kistérségekben : Baktalórántházi - Vásárosnaményi kistérségek vizsgálata. – Bp. : MTA Politikai Tudományok Int., 2005. – 106 fol.
31. GÁBOS ANDRÁS: A szegénység nemek közötti eltérései nemzetközi összehasonlításban : A laekeni indikátorok elemzése. In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005 / szerk. Nagy Ildi-

- kó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Albert Fruzsina et al.] – [Bp.] : Társi [etc.], cop. 2005. – p. 121–135. – ISSN 1585-6135
32. GÁCS JÁNOS: Európai Foglalkoztatási Stratégia : Dilemmák, értékelés és jövő. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 209–237. – ISSN 1586-460X
33. GÖDRI IRÉN: Nők és férfiak a migrációs folyamat különböző szakaszaiban : A magyarországi bevándorlás a nemek perspektívájából. In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005 / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Albert Fruzsina et al.]. – [Bp.] : Társi [etc.], 2005. – p. 149–164. – ISSN 1585-6135
34. GYÖRGY OTTILIA: A Csíki medence munkaerő-piaci helyzete. In: „Tájak – régiók – települések...” : Tisztelegés a 75 éves Enyedi György akadémikus előtt. / szerk. Süli-Zakar István. – Debrecen : DIDAKT, 2005. – p. 111–116.
35. GYULAVÁRI TAMÁS – GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA: A legális és illegális bevándorlók jogai az Európai Unióban. In: EU-tanulmányok / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.]. – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004.]. – p. 539–567. – ISBN 963 87079 09
36. HÁRS ÁGNES: Effect of education on migration decisions. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 112–117. – ISSN 1785-8062
37. HÁRSFALVI DÓRA ZSUZSA: Az Általános Vállalkozási Főiskolán és a Corvinus Egyetemen végzetek elhelyezkedési esélyei. In: Kis- és közepes vállalkozások Magyarországon az EU-csatlakozás után : Az Általános Vállalkozási Főiskolán, a Magyar Tudomány Napján 2005. november 10-én tartott konferencián elhangzott előadások / [szerk. Márkus György]. – Bp. : ÁVF, 2006. – p. 272–280. – (Tudományos közlemények / Általános Vállalkozási Főiskola = Scientific proceedings / Budapest College of Management, ISSN 1585-8960 ; 14–15.)
38. A hely és a fej : Munkapiac és regionalitás Magyarországon / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 179 p. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476; 6.) – ISBN 963 9588 47 4.
39. HERMANN ZOLTÁN : After the lower secondary school. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 68–75. – ISSN 1785-8062
40. HORESNYI JULIANNA – TÓTH FERENC: Regional industrial relations. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 75–91. – ISSN 1785-8062
41. HORESNYI JULIANNA – TÓTH FERENC: Területi munkaügyi kapcsolatok. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 84–100. – ISSN 1586-460X
42. HORVÁTH HEDVIG – HUDOMIET PÉTER: Labour market trends in Hungary, 2004. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 11–26. – ISSN 1785-8062
43. HORVÁTH HEDVIG – HUDOMIET PÉTER: Munkaerőpiaci trendek Magyarországon, 2004. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 15–33. – ISSN 1586-460X
44. The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – 247 p. – ISSN 1785-8062 – <http://econ.core.hu/doc/mt/2005/en/index.pdf>
45. The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – 320 p. – ISSN 1785-8062 – <http://econ.core.hu/doc/mt/2006/en/index2006.pdf>
46. JANKY BÉLA: A cigány nők társadalmi helyzete és termékenysége. In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005 / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Albert Fruzsina et al.] – [Bp.] : Társi [etc.], cop. 2005. – p. 136–148. – ISSN 1585-6135
47. KAPITÁNY BALÁZS: Az árnyékos oldalon... In: EU-tanulmányok / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.]. – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004.]. – p. 487–535. – ISBN 963 87079 09
48. KARCSICS ÉVA: A versenyképes munkavállaló kompetenciái az Európai Unióban és Magyarországon. In: Az integráció társadalmi-gazdasági hatásai : A Magyar Tudomány Napja országos rendezvénysorozat keretében az Általános Vállalkozási Főiskolán, 2004.

- november 26-án tartott tudományos konferencián elhangzott előadásokat tartalmazó kiadvány / szerk. G. Márkus György. – Bp. : ÁVF, 2005. – p. 57–64. – (Tudományos közlemények / Általános Vállalkozási Főiskola = Scientific proceedings / Budapest College of Management, ISSN 1585-8960 ; 12.)
49. Kényszerből a felsőoktatásba – kevésbé egyenlő diplomák és diplomások. (Kutatási beszámoló). – Székesfehérvár : Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet, 2005. – 14 p.
50. KERTESI GÁBOR: Felsőoktatási expanzió és a munkaerő-piac. In: A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. / szerk. Köllő János. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 129–139.
51. KERTESI GÁBOR: Romák. In: A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. / szerk. Köllő János. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 174–195.
52. KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS: Minimálbér-emelések. In: A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. / szerk. Köllő János. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 230–241.
53. KERTESI GÁBOR – VARGA JÚLIA: Employment and educational attainment in Hungary. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 37–44. – ISSN 1785-8062
54. KÉZDI GÁBOR: Education and earnings. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 31–37. – ISSN 1785-8062
55. KISS GYÖRGY: Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban : Néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez. In: Piacgazdaság – jogállam – jogalkotás / [a kötet szerzői Petrétai József et al.]. – Bp. : Emberi Jogok Magyar Központja Közalapítvány, 2006. – p. 103–140. – (Acta humana studiosorum : Fiatal kutatók emberi jogi tanulmányai, ISSN 1587-7450) – ISBN 963 87037 1 7
56. KISS GYÖRGY: Néhány észrevétel a „munkához való jog”, illetve a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása alapjogi minősítéséhez. In: Tanulmánykötet Erdősy Emil professzor 80. születésnapja tiszteletére / szerk. Balogh Ágnes, Hornyák Szabolcs. – Pécs : PTE ÁJK, 2005. – p. 267–290. – (Studia iuridica auctoritate Universitatis Pécs publicata, ISSN 0324-5934 ; 136.) – ISBN 963 642 037 8
57. KOLTAY JENŐ – NEUMANN LÁSZLÓ: Bevezető : A magyar munkaügyi kapcsolatok közéről és távolabbról. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 37–45. – ISSN 1586-460X
58. KOLTAY JENŐ – NEUMANN LÁSZLÓ: Introduction : Industrial relations in Hungary – a close look in a wider perspective. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 27–35. – ISSN 1785-8062
59. KORCSOLAYNÉ KOVÁCS KRISZTINA: Collective bargaining in publicly owned companies : A case study from the road public transport. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 137–147. – ISSN 1785-8062
60. KORCSOLAYNÉ KOVÁCS KRISZTINA: Kollektív alku az állami vállalati szektorban – a közúti tömegközlekedés esete. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 146–159. – ISSN 1586-460X
61. LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: Ágazati szint : Törekvések és trendek. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 100–117. – ISSN 1586-460X
62. LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: The sectoral level – efforts and trends. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 92–108. – ISSN 1785-8062
63. LAKI LÁSZLÓ: Fiatalok a rendszerváltás után. In: A vidék és a falvak a „mezőgazdaság után”. / szerk. Rakaczkiné Tóth Katalin. – Gödöllő : Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, 2005. – p. 109–120. – ISBN 963 9483 55
64. LANNERT JUDIT: Facts on expansion of education. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 50–55. – ISSN 1785-8062
65. LEVELEKI MAGDOLNA: Diplomások a munkaerőpiacon az ezredfordulón. In: Az ifjúság helyzete és jövő-

- képe : Adalékok az ifjúság szociológiai elemzéséhez. / szerk. Szretkyó György. – Pécs : Comenius Bt. Kiadó, 2005. – p. 81–97. – ISBN: 9638671130.
66. LISKÓ ILONA: Ambitions and chances of secondary school leavers. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 88–93. – ISSN 1785-8062
67. LÖKÖS LÁSZLÓ IFJ. – LÖKÖS KLÁRA: A regionális munkanélküliség kistérségi differenciálódásának vizsgálata a 2003. évi T-STAR adatbázis alapján. In: Évkönyv, 2004–2005 : Környezetvédelem, regionális versenyképesség, fenntartható fejlődés c. konferencia előadásai / [közread. a] Pécsi Tudományegyetem Közgazdaság-tudományi Kara Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. – Pécs : PTE KTK, 2005. – p. 229–236. – ISSN 1588-5348. – 1. köt. [a kötetet szerk. Glück Róbert, Lux Gábor].
68. LUKÁCS ESZTER: A transznacionális vállalatok és a munkaerőpiac kapcsolatai. Ph. D. értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, 2005. – 151 p.
69. A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. / szerk. Köllő János. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 285 p.
70. A magyarországi munkaerőpiac [2005] / [írta Laky Teréz] ; [közrem. szerzők Fazekas Károly et al.] ; [közread. a] Foglalkoztatási Hivatal Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. – Bp. : OFA, 2005. – 144 p. – ISSN 1418-5679
71. MOHÁCSÉK MAGDOLNA: Brain migration : Migration processes among the highly skilled persons from Romania towards Hungary. In: A tarkaság dicsérete : Az Erasmus Kollégium diákjainak tanulmányai / szerk. Bárány Tibor. – Bp. : Erasmus Kollégium [etc.], 2005. – p. 309–320. – ISBN 963 219 609 0
72. MOLDICZ CSABA: Kis- és középvállalkozások foglalkoztatási támogatása az Európai Unióban. In: Kis- és közepes vállalkozások Magyarországon az EU-csatlakozás után : Az Általános Vállalkozási Főiskolán, a Magyar Tudomány Napján 2005. november 10-én tartott konferencián elhangzott előadások / [szerk. Márkus György]. – Bp. : ÁVF, 2006. – p. 199–204. – (Tudományos közlemények / Általános Vállalkozási Főiskola = Scientific proceedings / Budapest College of Management, ISSN 1585-8960 ; 14–15.)
73. MOLNÁR CSILLA MÁRTA: A versenyképesség kérdése az Európai Unió szociál- és foglalkoztatáspolitikai rendszerében – fókuszban a nyugdíjrendszerek. In: Évkönyv, 2005 – Átalakulási folyamatok Közép-Európában / [szerk. Rechnitzer János] ; [közread. a] Széchenyi István Egyetem Jog- és Gazdaságtudományi Kar Multidiszciplináris Társadalomtudományi Doktori Iskola. – Győr : SZIE Jog- és Gazdtud. Kar, 2006. – p. 127–134. – ISSN 1787-9698
74. MOLNÁR ERNŐ – PÉNZES JÁNOS: Kis- és középvárosi foglalkoztatási centrumok az Észak-alföldi régióban. In: Kisközségtől az euróregióig : Prof. dr. Süli-Zakar István tiszteletére szerzett tanulmányok gyűjteménye / [szerk. Czímre Klára]. – Debrecen : DIDAKT, 2005. – p. 159–175.
75. Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – 391 p. – ISSN 1586-460X. – <http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/eleje.pdf>
76. NAGY BEÁTA: Nők a vezetésben. In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005 / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György ; [Albert Fruzsina et al.] – [Bp.] : Tárki [etc.], cop. 2005. – p. 44–56. – ISSN 1585-6135
77. NEMES NAGY JÓZSEF – NÉMETH SÁNDOR: Az átmeneti és az új térszerkezet tagoló tényezői. In: A hely és a fej : Munkapiac és regionalitás Magyarországon / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 75–137. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 6.) – ISBN 963 9588 47 4
78. NEUMANN LÁSZLÓ: Collective agreements still decentralised with shrinking coverage. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 122–136. – ISSN 1785-8062
79. NEUMANN LÁSZLÓ: The Hungarian trade unions and their future options. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 57–74. – ISSN 1785-8062
80. NEUMANN LÁSZLÓ: Kollektív szerződések – csökkenő lefedettséggel, változatlanul decentralizáltan. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 131–146. – ISSN 1586-460X
81. NEUMANN LÁSZLÓ: A magyar szakszervezetek – hogyan tovább? In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 65–83. – ISSN 1586-460X
82. NÉMETH NÁNDOR: Az autópálya-hálózat térszerkezet átalakító hatásai – Magyarország esete. In: A

- hely és a fej : Munkapiac és regionalitás Magyarországon / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 139–179. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 6.) – ISBN 963 9588 47 4
83. NYILAS MIHÁLY: Az európai jóléti államok átalakítása. In: EU-tanulmányok / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.]. – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004.]. – p. 569–591. – ISBN 963 87079 09
84. POLÓNYI ISTVÁN: A felsőoktatási beiskolázási keretszámok szakmai szerkezete. – Bp. : Felsőokt. Kutint., 2005. – 59 p. – (Kutatás közben, ISSN 1588-3094 ; 265.) – ISBN 963 404 399 2
85. PONGRÁCZ TIBORNÉ: Nemi szerepek társadalmi megítélése : Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005 / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Albert Fruzsina et al.] – [Bp.] : Társi [etc.], cop. 2005. – p. 73–86. – ISSN 1585-6135
86. PULAY GERGŐ: Ethnicity and labour market : Ethnic Hungarians from Romania in the construct industry of Hungary. In: A tarkaság dicsérete : Az Erasmus Kollégium diákjainak tanulmányai / szerk. Bárány Tibor. – Bp. : Erasmus Kollégium [etc.], 2005. – p. 301–306. – ISBN 963 219 609 0
87. RECHNITZER JÁNOS – SMAHÓ MELINDA: A humán erőforrások regionális sajátosságai az átmenetben. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 83 p. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 5.) – ISBN 963 9588 36 9
88. RÓBERT PÉTER: Changes in the chances of labor market entry and in the structure of entry occupations. In: The Hungarian labour market, 2005 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 83–88. – ISSN 1785-8062
89. RUBAJ ANITA: A lisszaboni stratégia foglalkoztatási célkitűzései, megvalósulásuk akadályai. In: Évkönyv, 2004–2005 : Környezetvédelem, regionális versenyképesség, fenntartható fejlődés c. konferencia előadásai / [közread. a] Pécsi Tudományegyetem Közgazdaság-tudományi Kara Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. – Pécs : PTE KTK, 2005. – p. 252–260. – ISSN 1588-5348. – 3. köt. [a kötetet szerk. Glück Róbert, Gyimesi Gergely].
90. SOLTÉSZ ANIKÓ – LÁNYI PÁL: A vállalkozásösztönzés és a foglalkoztatástámogatás eredményei és új céljai. In: Kis- és közepes vállalkozások Magyarországon az EU-csatlakozás után : Az Általános Vállalkozási Főiskolán, a Magyar Tudomány Napján 2005. november 10-én tartott konferencián elhangzott előadások / [szerk. Márkus György]. – Bp. : ÁVF, 2006. – p. 235–242. – (Tudományos közlemények / Általános Vállalkozási Főiskola = Scientific proceedings / Budapest College of Management, ISSN 1585-8960 ; 14–15.)
91. SZALÓKY DÓRA: Távmunkaprogram Magyarországon. In: XXVII. Országos Tudományos Diákköri Konferencia Közgazdaságtudományi Doktorandusz Szekció : Tanulmánykötet / főszerk. Kormányos József; [közread. a] Nyugat-Magyarországi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar. – Sopron : NYME Közgazd. Kar, 2005. – p. 279–291. – ISBN 963 9364 63 0
92. Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005. / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Albert Fruzsina et al.]. – [Bp.] : Társi [etc.], cop. 2005. – 254 p. – ISSN 1585-6135
93. TELEGDY ÁLMOS: Labour market trends in Hungary, 2005. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 13–24. – ISSN 1785-8062
94. TÉSITS RÓBERT: Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon : A kísérleti távmunkaprogram monitoring-vizsgálata. In: Tanulmányok Tóth Józsefnek / szerk. Bugya Titusz és Wilhelm Zoltán. – Pécs : PTE Földtudományok Doktori Iskola – PTE Természettudományi Kar Földrajzi Intézet, 2005. – p. 95–107.
95. TÓT ÉVA: A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás. – Bp. : Felsőokt. Kutint., 2006. – 71 p. – (Kutatás közben, ISSN 1588-3094 ; 273.) – ISBN 963 404 406 9
96. TÓTH ANDRÁS: The employers' organisations in the world of work. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 36–56. – ISSN 1785-8062
97. TÓTH ANDRÁS: A munkáltatói szövetségek helyzete és szerepük a munka világában. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2005. – p. 46–65. – ISSN 1586-460X
98. TÓTH ANDRÁS: Regulated employment or regulated individual bargaining? Strategies of post-guild and post-socialist trade unions to regulate employment relations. In: The Hungarian labour market, 2006 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay. – Bp. : Hungarian Employment Foundation

- ; Institute of Economics, HAS, 2006. – p. 148–157. – ISSN 1785-8062
99. TÓTH ANDRÁS: Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és poszt-szocialista szakszervezetek eltérő stratégiai a munkaviszony szabályozására. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2005. / szerk. Fazekas Károly és Koltay Jenő. – Bp.: MTA KTI; OFA, 2005. – p. 159–168. – ISSN 1586-460X
100. TÓTH ARNOLD: Atipikus foglalkoztatás a munkáltatóknál: Kutatási jelentés. In: Új Európa / szerk. G. Márkus György. – Bp.: ÁVF, 2005. – p. 129–140. – (Tudományos közlemények / Általános Vállalkozási Főiskola = Scientific proceedings / Budapest College of Management, ISSN 1585-8960; 13.)
101. TÓTH ARNOLD: Felmérés a nem hagyományos foglalkoztatási formákban való részvételről. In: Az integráció társadalmi-gazdasági hatásai: A Magyar Tudomány Napja országos rendezvénysorozat keretében az Általános Vállalkozási Főiskolán, 2004. november 26-án tartott tudományos konferencián elhangzott előadásokat tartalmazó kiadvány / szerk. G. Márkus György. – Bp.: ÁVF, 2005. – p. 199–206. – (Tudományos közlemények / Általános Vállalkozási Főiskola = Scientific proceedings / Budapest College of Management, ISSN 1585-8960; 12.)
102. VARGA JÚLIA: The impact of labour market returns on schooling decisions: The role of labour market information and expectations on students' higher education enrolment decisions. In: The Hungarian labour market, 2005: Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp.: Hungarian Employment Foundation; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 75–83. – ISSN 1785-8062
103. VARGA JÚLIA: Participation in adult education by educational attainment. In: The Hungarian labour market, 2005: Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Júlia Varga. – Bp.: Hungarian Employment Foundation; Institute of Economics, HAS, 2005. – p. 55–59. – ISSN 1785-8062
104. VARGA JÚLIA: A pedagógus szakokra jelentkezők és a pedagóguspályán elhelyezkedő pályakezdők jellemzői. In: Hatékonysági problémák a közoktatásban / szerk. Hermann Zoltán. – Bp.: Országos Közoktatási Intézet, 2005. – p. 117–143. – ISBN 963 682 545 9
105. VERES LAJOS: A regionális munkaerő-piaci foglalkoztatottság és a települési elérhetőség közötti összefüggések. In: EU-tanulmányok / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.]. – [Bp.]: Nemz. Fejl. Hiv., [2004.]. – p. 667–699. – ISBN 963 87079 09
106. ZÁM MÁRIA: A magyar nonprofit szektor jövője a munkanélküliség kezelésében az európai integráció folyamatában „Kitartottság vagy integráció – a felzárkózás esélyei az európai piacon.”: Kutatási összefoglaló. – Bp.: OFA, 2005. – 10 p. – www.ofakht.hu/muh/muhfr.html

2. INDEX

- Bérek, bérarányok, kereset, kereseti arányok 9, 10, 20, 28, 42, 43, 44, 45, 52, 54, 70, 82, 93
- Emberi erőforrás 87
- Emberi tőke 48, 87
- Érdekképviselő, szakszervezet 5, 6, 7, 9, 10, 11, 40, 41, 44, 45, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 75, 78, 79, 80, 81, 96, 97, 98, 99
- Európai Unió, EU-csatlakozás 2, 4, 21, 32, 35, 69, 72, 75, 83, 89, 106
- Foglalkoztatás, foglalkoztatottság 3, 12, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 30, 38, 42, 43, 44, 45, 53, 55, 56, 64, 65, 70, 74, 75, 77, 82, 93, 95, 100, 101, 105
- Foglalkoztatáspolitikai 1, 2, 32, 50, 69, 72, 73, 75, 89, 90, 91
- Hátrányos helyzetűek, cigányság 13, 30, 46, 47, 51, 92
- Ifjúság, ifjúsáspolitikai, pályakezdés 25, 26, 27, 28, 29, 37, 39, 49, 63, 65, 66, 88, 102, 104
- Jogharmonizáció, jogi szabályozás, munkajog 4, 22, 23, 24, 35, 44, 45, 55, 56, 75
- Jövedelem, jövedelemelosztás, jövedelemegyenlőtlenség 17, 31, 47, 77
- Kelet-európai országok 15
- Külföldi munkavállalás 35, 36, 71, 86
- Migráció, munkaerőbevándorlás 4, 13, 15, 33, 35, 36, 71, 86, 92
- Munkaerő-kereslet 68, 84
- Munkaerő-kínálat 84
- Munkaerőpiac 1, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 32, 34, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 64, 65, 68, 70, 75, 86, 92, 93, 94, 102, 105
- Munkagazdaságtan 10, 11, 52, 57, 58
- Munkaidő, részmunkaidő 12, 70, 91, 100, 101
- Munkanélküliség 19, 20, 21, 22, 23, 24, 30, 38, 42, 43, 47, 63, 67, 70, 75, 93, 95, 106

- Munkaviszony 12
 Nemzetközi összehasonlítás 16, 85
 Népeség 3, 15
 Női munka, nők, gyermekgondozás 8, 12, 13, 46, 76, 83, 85, 92
 Nyugdíjasok, nyugdíjkorhatár 3, 83
 Oktatás, oktatáspolitikai, felsőoktatás, szakképzés, szakképzettség, iskolázottság 12, 14, 25, 26, 27, 28, 29, 36, 37, 46, 49, 50, 53, 54, 64, 65, 66, 77, 84, 88, 95, 102, 103
 Privatizáció 11
 Régiók, regionális különbségek, falu, város 16, 17, 18, 19, 20, 30, 34, 38, 67, 68, 74, 77, 82, 105
 Regionális fejlesztés, regionális politika, regionális gazdaság 38, 40, 41, 67, 82, 87, 89
 Szegénység 13, 30, 31, 47, 92
 Szociálpolitika 22, 23, 24, 73, 83
 Szociológiai elemzés 8, 11, 15, 30, 31, 71, 76, 85, 86
 Társadalmi mobilitás, társadalmi egyenlőtlenség 13, 14, 18, 76, 85, 92, 94, 105
 Tulajdonviszonyok, külföldi működő tőke 11, 19, 38, 68
 Vendégmunkások 15

3. MAGYARORSZÁGI FOLYÓIRATCIKKEK 2005 SZEPTEMBER – 2006 AUGUSZTUS

Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Bővülő Európa
 Competitio
 Az Elemző
 Esély
 EU Working Papers
 Fejlesztés és Finanszírozás
 Gazdaság és Statisztika
 Gazdálkodás
 Közgazdasági Szemle
 Külgazdaság
 Pénzügyi Szemle
 Polgári Szemle
 Statisztikai Szemle
 Társadalom és Gazdaság
 Társadalomkutatás
Munkaügyi folyóiratok
 Humánpolitikai Szemle
 Munkaügyi Szemle

Egyéb szakfolyóiratok

Acta Humana
 Civil Szemle
 Demográfia
 Educatio
 Európai Tükör
 A Falu
 Gazdaság és Jog
 Jogtudományi Közlöny
 JURA
 Kisebbségkutatás
 Közlekedéstudományi Szemle
 Magyar Közigazgatás
 Magyar Mezőgazdaság
 Területi Statisztika
 Tér és Társadalom
 Tudásmenedzsment
 Új Pedagógiai Szemle

Az *Acta Oeconomica*, *Egyenlítő*, *Fordulat*, *Magyar Tudomány*, *Review of Sociology*, *Social and Management Sciences*, *Society and Economy*, *Századvég*, *Szociológiai Szemle*, *Theory Methodology Practice*, *Valóság*, *Vasi Szemle*, *Emberi Erőforrás-menedzsment*, *Szakképzé-*

si Szemle, *Belügyi Szemle*, *Café Babel*, *Comitatus Önkormányzati Szemle*, *Falu, Város, Régió*, *Magyar Jog*, *Magyar Pszichológiai Szemle*, *Vezetéstudomány* című folyóiratokban az adott időszakban nem jelent meg témakörünkbe tartozó cikk.

Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Bővülő Európa

- HORVÁTH ZOLTÁN. (2006). „Ideje következni a fokozatba kapcsolni”: Az Európai Bizottság éves értékelő jelentése a növekedésről és a foglalkoztatásról. *Bővülő Európa* (1), 55–69.
- SZABÓ LÁSZLÓ. (2006). Európai uniós foglalkoztatási körkép. *Bővülő Európa* (1), 5–24.
- ZÁDOR MÁRTA. (2006). Munkaerőmobilitás, munkaidő-szabályozás és termelékenységi az OECD térségben: A foglalkoztatás és versenyképesség kihívásai az Európai Unióban. *Bővülő Európa* (1), 70–107.

Competitio

- MAKÓ CSABA – ILLÉSY MIKLÓS. (2006). Technológiai és szervezeti innovációk kölcsönhatása: Az e-munkavégzés elterjedésének példája: Új munkavégzési formák, mint az új fejlődési pályák hordozói? *Competitio* 5 (2), 47–68.

Az Elemző

- FODOR ÉVA. (2006). A nemek esélyegyenlősége – Közép-Európa és az EU. *Az Elemző* 2 (2), 107–124.
- LADÁNYI JÁNOS – SZELÉNYI IVÁN. (2005). Szegénység a posztkommunista átmenet időszakában. *Az Elemző* 1 (2), 123–140.

Esély

- KULCSÁR GÁBOR. (2006). A munkaerő területi mobilitását akadályozó tényezők. *Esély* 17 (3), 61–84.

EU Working Papers

- LAMBERTNÉ KATONA MÓNICA. (2005). Az európai integráció kihívásai Zala megye munkaerőpiacán. *EU Working Papers* 8 (4), 23–32.

Fejlesztés és Finanszírozás

- ÉKES ILDIKÓ. (2006). Munkaerőpiaci kilátások Magyarországon. *Fejlesztés és Finanszírozás* (1), 74–79.

Gazdaság és Statisztika

- ARTNER ANNAMÁRIA. (2005). Technológia, munkaerő, versenyképesség – egy empirikus kutatás tapasztalatai. *Gazdaság és Statisztika* 17/56 (5), 21–41.

Gazdálkodás

- HORVÁTH GÁBOR – PALKOVICS MIKLÓS. (2006). A jövővelmi viszonyok szociális következményei a mezőgazdaságban. *Gazdálkodás* 50 (1), 66–71.
- TÓTH ESZTER – MISINSZKI JÓZSEFNÉ – VANÓ PÉTER. (2006). A foglalkoztatás elősegítése a felnőttképzésben Gyöngyösön. *Gazdálkodás* 50 (15. különciadás), 162–165.
- WÖLCZ ANDREA. (2005). Munkanélküliség Gyöngyösön és a kistérségben. *Gazdálkodás* 49 (5), 29–38.

Közgazdasági Szemle

- BALLA KATALIN – KÖLLŐ JÁNOS – SIMONOVITS ANDRÁS. (2006). Transzformációs sokk heterogén munkaerőpiacon. *Közgazdasági Szemle* 53 (6), 485–508.
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS. (2006). Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle* 53 (3), 201–225.
- KÖRÖSI GÁBOR. (2005). Vállalati munkahelyteremtés és -rombolás. *Közgazdasági Szemle* 52 (11), 825–845.
- MICKLEWRIGHT JOHN – NAGY GYULA. (2006). Az álláskeresés ellenőrzése és a munkanélküliség időtartama: Egy társadalomtudományi kísérlet. *Közgazdasági Szemle* 53 (7–8), 641–660.
- SIK ENDRE. (2006). Emberpiac a Moszkva téren – szűkülő változatlanág 1995 és 2004 között. *Közgazdasági Szemle* 53 (3), 253–270.
- TARJÁNI HAJNALKA. (2006). A technológiai fejlődés és a kereskedelem hatása a szakképzettségi prémiumra. *Közgazdasági Szemle* 53 (3), 226–234.

Külgazdaság

- BENEDEK DÓRA – SCHARLE ÁGOTA – SZABÓ PÉTER. (2006). A magyar minimálbér nemzetközi összehasonlításban. *Külgazdaság* 50 (6), 31–43.
- Az európai foglalkoztatási stratégia: A foglalkoztatáspolitikai koordinációs folyamat reformja: A KOPINT-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány konferenciája, 2005. szeptember 8. (2005). *Külgazdaság* 49 (10), 66–76.
- Az európai foglalkoztatási stratégia: Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára: A KOPINT-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány kon-

ferenciája, 2005. október 20. (2005). *Külgazdaság* 49 (11–12), 96–103.

POLÓNYI ISTVÁN – TIMÁR JÁNOS. (2006). A magyar felsőoktatás-politika és a diplomástúlképzés. *Külgazdaság* 50 (4–5), 96–105.

Pénzügyi Szemle

FAZEKAS KÁROLY. (2006). A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője. *Pénzügyi Szemle* 51 (2), 194–207.

FAZEKAS KÁROLY. (2006). Employment prospects in Hungary : Present and future. *Pénzügyi Szemle* 51 (2), 199–212.

Polgári Szemle

ESTÉLYI KRISZTINA – KESZEGH BÉLA – KOVÁCS PÉTER – MIKÓCZY ILONA. (2006). Munkaerőmozgás a szlovák-magyar határ mentén. *Polgári Szemle* 2 (5), 51–62.

Statisztikai Szemle

BERDE ÉVA. (2005). A pályakezdő diplomások munkanélkülisége. *Statisztikai Szemle* 83 (12), 1093–1110.

CSERHÁTI ILONA – FIALA ANDRÁS. (2005). Dezagregált kereseti részmodell az ECO-LINE modellben. *Statisztikai Szemle* 83 (12), 1130–1146.

FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS – RÓZSA GÁBOR. (2006). A népesség főbb demográfiai és foglalkoztatottsági jellemzői. *Statisztikai Szemle* 84 (5–6), 470–491.

KESZTHELYINÉ RÉDEI MÁRIA. (2006). A lakossági jövedelmek mérésének megbízhatóbb módszere. *Statisztikai Szemle* 84 (5–6), 518–551.

KONCZ KATALIN. (2006). A felzárkózás elmaradása : A magyar nők munkaerő-piaci helyzete. *Statisztikai Szemle* 84 (7), 651–674.

MONOSTORI JUDIT. (2006). A szegénység és az életciklus összefüggései az aktív korú idős korosztályoknál. *Statisztikai Szemle* 84 (4), 354–379.

Társadalom és Gazdaság

GÁL ZSOLT. (2005). Foglalkoztatottság Európában. *Társadalom és Gazdaság* 27 (1–2), 287–304.

KASZNÁR ÉVA. (2005). A Lisszaboni Stratégia és az európai szociális modell. *Társadalom és Gazdaság* 27 (1–2), 249–269.

Társadalomkutatás

MAKÓ CSABA – CSIZMADIA PÉTER – ILLÉSY MIKLÓS. (2005). A kis- és középvállalkozások néhány fog-

lalkoztatási, munkaügyi és tudásfelhasználási jellemzője. (Makro-, mezo- és mikro-megközelítés perspektívájában) : Kutatási beszámoló 1., 2. r. *Társadalomkutatás* 23 (3, 4), 359–381., 443–472.

Munkaügyi folyóiratok

Humánpolitikai Szemle

KERESZTES LÁSZLÓ LÓRÁNT. (2006). Munkaerő-piaci lehetőségek és a területi alkalmazkodás Baranya falvaiban. *Humánpolitikai Szemle* 17 (7–8), 41–53.

KISS FERENC. (2006). Új, kedvezményes foglalkoztatási forma a járulékmentes foglalkoztatás. *Humánpolitikai Szemle* 17 (5), 33–40.

LINDNER SÁNDOR. (2005). A 2005. első félévi létszám és kereseti jellemzők. *Humánpolitikai Szemle* 16 (10), 24–29.

LINDNER SÁNDOR. (2006). A munkaerőpiac 2005. évi jellemzői. *Humánpolitikai Szemle* 17 (3), 11–16.

PATAKI CSILLA – NEMESKÉRI GYULA – NÉMETH TIBOR. (2005). Megállapodások a munkaügyi kapcsolatokról a többmunkáltatós kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai alapján. *Humánpolitikai Szemle* 16 (12), 8–20.

RUBAJ ANITA. (2005). A lokalitás szerepe a foglalkoztatáspolitikában. *Humánpolitikai Szemle* 16 (9), 33–39.

SEBESTYÉN TAMÁS. (2005). Migráció és mobilitás Európában : Felzárkózás vagy „agyelszívás”? *Humánpolitikai Szemle* 16 (10), 14–23.

TÉSITS RÓBERT – SZÉKELY ÉVA – APRÓ ANTAL ZOLTÁN – MÁTRAI JÓZSEFNÉ. (2005). Egy nem konvencionális foglalkoztatási forma : Az önfoglalkoztatás Baranya megyében. 1., 2. r. *Humánpolitikai Szemle* 16 (10, 11), 40–48., 47–59.

Munkaügyi Szemle

BERDE ÉVA. (2006). A diplomázás előtt álló fiatalok pályaelképzelései, és a munkaügyi statisztikai adatok alapján várható rövid távú tendenciák. 1., 2. r. *Munkaügyi Szemle* 50 (2, 3), 29–32., 28–31.

BORBÉLY TIBOR BORS. (2006). A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. *Munkaügyi Szemle* 50 (5), 22–26.

BRANDICSNÉ URBÁN ANIKÓ – REKETTYE SÁNDOR – SZENORADSKAI ENDRE. (2005). A bajai körzet munkaerő-piaci folyamatainak főbb jellemzői. *Munkaügyi Szemle* 49 (9), 40–42.

BUSCH IRÉN. (2006). Az ügyfelek kategorizálásának előrehaladása az ország kísérleti kirendeltségein. *Munkaügyi Szemle* 50 (7–8), 63–65.

- CSEHNÉ PAPP IMOLA. (2005). A pályaorientáció és a munkaerőpiac összefüggései. *Munkaügyi Szemle* 49 (11), 19–23.
- ECKERT BÁLINT. (2006). A távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos feltételek átalakulása a verseny- és közsférában. 1., 2. r. *Munkaügyi Szemle* 50 (6, 7–8), 26–29., 55–57.
- ÉKES ILDIKÓ. (2005). A munkaerőpiac két oldala : Munkáltatói szándékok és munkavállalói preferenciák a fiatalok foglalkoztatásában. *Munkaügyi Szemle* 49 (10), 17–20.
- FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS. (2006). Foglalkoztatottság és munkanélküliség a 2005. évi mikrocenzus alapján. *Munkaügyi Szemle* 50 (3), 13–18.
- GÁBOR R. ISTVÁN. (2006). Foglalkoztatási helyzet és foglalkoztatáspolitikai célok. *Munkaügyi Szemle* 50 (1), 26–30.
- GÁCS ENDRE. (2005). Keresetek és adóterhelések az OECD országokban. *Munkaügyi Szemle* 49 (11), 16–18.
- HALMOS CSABA. (2006). Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás. *Munkaügyi Szemle* 50 (7–8), 31–37.
- JÁROS LÁSZLÓ – BIHARI ISTVÁNNÉ. (2006). „Diplomás fiatalok elhelyezkedését segítő” munkaerő-piaci program. *Munkaügyi Szemle* 50 (6), 33–36.
- JUHÁSNÉ KATONA ZSUZSANNA – JENEI ZSUZSANNA. (2006). Külföldiek foglalkoztatása Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. *Munkaügyi Szemle* 50 (3), 38–41.
- KELEMEN GÁBOR. (2006). A cigányság integrációját elősegítő tevékenység Nógrád megyében. *Munkaügyi Szemle* 50 (6), 38–40.
- KELEMEN GÁBOR. (2006). Uniós csatlakozásunk egyik első jelentős hatása Nógrád megyében. *Munkaügyi Szemle* 50 (7–8), 68–71.
- KENDERES GYÖRGY. (2006). A munkajogviszony kényszerű létrejöttelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében. *Munkaügyi Szemle* 50 (6), 50–51.
- KONCZ KATALIN. (2006). Diszkrimináció a munkahelyen. 1., 2. r. *Munkaügyi Szemle* 50 (1, 2), 11–14., 16–19.
- KONCZ KATALIN. (2005). Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel. 2. r. *Munkaügyi Szemle* 49 (9), 30–33.
- Munkaerőpiaci prognózis 2006. évre. (2006). *Munkaügyi Szemle* 50 (3), 35–38.
- NÁDHAZY ZSOLT. (2005). A döntőbíráskodás magyarországi aspektusai. *Munkaügyi Szemle* 49 (11), 51–54.
- NEMESKÉRI GYULA. (2006). A létszám csökkentése. *Munkaügyi Szemle* 50 (4), 28–32.
- PATAKI CSILLA – NEMESKÉRI GYULA – NÉMETH TIBOR. (2005). A többmunkáltatós kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle* 49 (11), 12–15.
- RÚZS MOLNÁR KRISZTINA. (2005). Közvetítés munkaügyi jogvitákban. *Munkaügyi Szemle* 49 (12), 28–33.
- SOLTÉSZ ANIKÓ. (2005). A vállalkozásösztönzés, foglalkoztatástámogatás hatásvizsgálata. *Munkaügyi Szemle* 49 (11), 27–31.
- SZABÓ JÓZSEF – BOKOR SÁNDOR. (2006). „Zsilip” képzési és foglalkoztatási program. (A hátrányos helyzetű csoportok reintegrációjának elősegítése). *Munkaügyi Szemle* 50 (5), 31–34.
- SZENORADSZKI ENDRE. (2006). Alkalmi munkavállalói könyv „robbanás” a bajai kistérségben. *Munkaügyi Szemle* 50 (5), 16–21.
- TAMÁSI ILDIKÓ. (2005). Az 50 éven felüli munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítése : Központi munkaerő-piaci program Nógrád megyében. *Munkaügyi Szemle* 49 (9), 43–45.
- TERNOVSZKY FERENC. (2005). Munka, nők (férfiak), család. 1. r. Munkamegélgedettség, női egyenjogúság. 2. r. Nők, bér munka, család. *Munkaügyi Szemle* 49 (9, 10), 15–18., 21–25.
- TÓT ÉVA. (2006). A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás jellemzői, az így szerzett tudás feltárásának és hasznosításának lehetőségei 1., 2. r. *Munkaügyi Szemle* 50 (4, 5), 33–36., 27–29.
- TÖRÖKNÉ IVICZ ÁGNES. (2006). Pályakezdő állás-keresők munkaerő-piaci helyzete, törekvések elhelyezkedésük elősegítésére. *Munkaügyi Szemle* 50 (2), 41–43.
- TÖRÖKNÉ IVICZ ÁGNES – LAKATOS IZABELLA – RÉTHY PÁL. (2005). Roma munkanélküliek a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle* 49 (11), 41–45.

Egyéb szakfolyóiratok

Acta Humana

- ARANY TÓTH MARIANN. (2005). A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és a vándormunkások jogvédelme. *Acta Humana* 16 (4), 55–70.
- DUX LÁSZLÓ. (2005). A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és a vándormunkások jogvédelme. *Acta Humana* 16 (3), 60–82.

Civil Szemle

- NEMODA ISTVÁN. (2005). Stratégiai partnerségben. *Civil Szemle* 2 (3), 119–130.

Demográfia

BLASKÓ ZSUZSA. (2005). Dolgoznak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai, 1988, 1994, 2002. *Demográfia* 48 (2–3), 159–186.

Educatio

FORRAY R. KATALIN. (2005). Budapest cigány/roma lakosságának iskolázottsága és foglalkoztatottsága. *Educatio* 14 (1), 60–74.

Európai Tükör

BAKSAY GERGELY. (2005). Munkanélküliség az Európai Unióban. *Európai Tükör* 10 (11), 97–105.

BENCZES ISTVÁN. (2006). Társadalmi paktumok Európában : Tanulságok és lehetőségek. *Európai Tükör* 11 (3), 34–54.

KELEMEN NÓRA. (2006). Foglalkoztatottság az Európai Unióban. *Európai Tükör* 11 (6), 96–108.

A Falu

BÓDI FERENC. (2006). Az edelényi helyzet : Foglalkoztatás a hátrányos helyzetű térségekben. *A Falu* 21 (1), 63–77.

Gazdaság és Jog

PRUGBERGER TAMÁS. (2005). A megkülönböztetés és az esélyegyenlőség új magyar munkajogi szabályozásának néhány problematikus vonása. *Gazdaság és Jog* 13 (10), 25–27.

Jogtudományi Közlöny

PRUGBERGER TAMÁS. (2006). A 2005. évi német munkajog reform az AGENDA 2010-zel és hasznosíthatóságának kérdése a magyar jogban. *Jogtudományi Közlöny* 61 (5), 159–170.

Jura

HORVÁTH ISTVÁN. (2005). Az elvárások és a realitás : A magyar közszolgálati munkajog jövője – különös tekintettel az EU-tagállamok jogalkotására. 1. r. *JURA* 11 (2), 80–90.

Kisebbségkutatás

DOBÓ MARIANNA – HORVÁTH ÁGNES. (2006). A gazdasági aktivitás hatásainak elemzése Borsod-Abaúj-Zemplén megye roma lakosságánál. *Kisebbségkutatás* 15 (2), 295–310.

DÖVÉNYI ZOLTÁN. (2005). A Magyarországot érintő nemzetközi vándorlás néhány területi aspektusa. *Kisebbségkutatás* 14 (3), 338–344.

GÁRDOS ÉVA – SÁROSI ANNAMÁRIA. (2005). A Magyarországra érkező külföldiek demográfiai jellemzői a magyar népesség tükrében. *Kisebbségkutatás* 14 (3), 330–337.

TÓTH PÁL PÉTER. (2005). Nemzetközi vándorlás és migrációpolitika. *Kisebbségkutatás* 14 (3), 320–329.

Közlekedéstudományi Szemle

KERESZTES LÁSZLÓ LÓRÁNT – JÁRÁSI FERENC. (2005). A vasút szerepe a Baranya megyei falusi lakosság munkaerőpiaci mobilitásának kielégítésében. *Közlekedéstudományi Szemle* 56 (1), 29–35.

Magyar Közigazgatás

RAB HENRIETT. (2006). A prémiumévek program és a Korengedményes nyugdíj : A munkanélküliség megelőzésének két alternatívája a nyugdíjbiztosítás eszközei körében. *Magyar Közigazgatás* 56 (5), 312–316.

Magyar Mezőgazdaság

KAPRONCZAI ISTVÁN – VARGA EDINA. (2005). Mezőgazdaságunk aktuális kérdései : Stabilizálódó agrár foglalkoztatás. *Magyar Mezőgazdaság* 60 (49), 6–9.

Területi Statisztika

GYÖRFY LEHEL – BENYOVSZKI ANNAMÁRIA. (2006). A munkatermelékenység és a területi versenyképesség megyei szintű alakulása Romániában. *Területi Statisztika* 9/46 (2), 209–218.

Tér és Társadalom

HARDI TAMÁS. (2005). Határon átnyúló ingázás, munkavállalás az osztrák-magyar határtérségben. *Tér és Társadalom* 19 (2), 65–81.

HARDI TAMÁS. (2005). Grenzüberschreitende Pendler, erwerbstätigkeit im Österreichisch-Ungarischen Grenzraum. *Tér és Társadalom* 19 (2), 199–218.

Tudásmenedzsment

GEORGE, TERRY. (2005). A fizetett munka és a munkán kívüli élet egyensúlya (Work-life balance). *Tudásmenedzsment* 6 (2), 17–29.

ILLÉSNÉ KINCSEI VALÉRIA. (2006). Igények és szükségletek : Szakképzés és munkaerőpiac. *Tudásmenedzsment* 7 (1), 49–55.

Új Pedagógiai Szemle

MOLNÁR MELINDA. (2006). Történeti és kutatás-módszertani áttekintés a pedagógusok jövedelmének vizsgálatáról a 20. sz. második felében. *Új Pedagógiai Szemle* 56 (5), 16–24.

POLÓNYI ISTVÁN – TIMÁR JÁNOS. (2005). Gondolatok az oktatáspolitikáról. *Új Pedagógiai Szemle* 55 (9), 3–26.

POLÓNYI ISTVÁN – TIMÁR JÁNOS. (2006). A pedagógusprobléma. *Új Pedagógiai Szemle* 56 (4), 15–31.

4. KÜLFÖLDI KÖNYVEK, KÖNYVBEN MEGJELENT TANULMÁNYOK 2005 – 2006

KONCZ KATALIN: Women in the Hungarian labour market and requirements of the European Union. In: *Made in Europe : Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit* / Hrsg. Julia Lepperhoff, Ayla Satilmis, Alexandra Scheele. – Münster, DE : Westfälisches Dampfboot, 2005. – p. 221–233. – (Arbeit – Demokratie – Geschlecht ; 3.) – ISBN 3 89691 607 6

SISSÉNICH, BEATE: The transfer of EU social policy to Poland and Hungary. In: *The europeanization of Central and Eastern Europe.* / eds. Schimmelfennig, Frank; Sedelmeier, Ulrich – Cornell Studies in Political Economy. Ithaca and London: Cornell University Press, 2005. – p. 156–177. – ISBN 080148961X

5. KÜLFÖLDI FOLYÓIRATCIKKEK 2005 SZEPTEMBER – 2006 JÚLIUS

BASU, SWATI – ESTRIN, SAUL – SVEJNAR, JAN. (2005). Employment determination in enterprises under communism and in transition : Evidence from Central Europe. *Industrial and Labor Relations Review* 58 (3), 353–369.

BORNHORST, FABIAN – COMMANDER, SIMON. (2006). Regional unemployment and its persistence in transition countries. *Economics of Transition* 14 (2), 269–288.

BRÜLHART, MARIUS – KOENIG, PAMINA. (2006). New economic geography meets Comecon : Regional wages and industry location in Central Europe. *Economics of Transition* 14 (2), 245–267.

FAZEKAS KÁROLY. (2005). Effects of FDI inflows on regional labour market differences in Hungary. *Économie Internationale* (102), 83–105.

FÖLDVÁRI PÉTER – VAN LEEUWEN, BAS. (2005). An estimation of the human capital stock in Eastern and Central Europe. *Eastern European Economics* 43 (6), 53–65.

KÖLLÖ JÁNOS – MICKIEWICZ, TOMASZ. (2005). Wage bargaining, privatisation, ability to pay and outside

options : Evidence from Hungary. *Post-Communist Economics* 17 (4), 465–483.

LANG, CORNELIA. (2006). Die Arbeitszeitgestaltung in der EU aus Sicht der Beschäftigten : Ergebnisse des ad hoc labour market surveys. *Wirtschaft im Wandel* (4), 118–123.

LUCA BRUNO, RANDOLPH. (2006). Optimal speed of transition with a shrinking labour force and under uncertainty. *Economics of Transition* 14 (2), 69–100.

MAKÓ CSABA – CSIZMADIA PÉTER – ILLÉSSY MIKLÓS. (2006). Labour relations in comparative perspective : Special focus on the SME sector. *Journal for East European Management Studies* 11 (2), 173–194.

NAGY IMRE. (2006). A vajdasági elitmigráció néhány sajátossága. *Létünk* 36 (2), 111–122.

VARGA JÚLIA. (2006). The role of labour market expectations and admission probabilities in students' application decisions on higher education : The case of Hungary. *Education Economics* 14 (3), 309–327.

WILLIAMS, COLIN C. (2005). Work organization in post-socialist societies. *Futures* 37 (10), 1145–1158.

6. MAGYAR ÉS KÜLFÖLDI INTÉZETEK, INTÉZMÉNYEK MŰHELYTANULMÁNYAI 2005 SZEPTEMBER – 2006 JÚLIUS

- BABETSKII, IAN: Aggregate wage flexibility in selected new EU Member States. – Prague : Czech National Bank, 2006. – 30 p. – (CNB WP, 1/2006.) – http://www.cnb.cz/www.cnb.cz/en/research/research_publications/cnb_wp/2006/cnbwp_2006_01.html
- BALLA KATALIN – KÖLLŐ JÁNOS – SIMONOVITS ANDRÁS: Transzformációs sokk heterogén munkaerőpiacon. – Bp. : BCE ; MTA KTI, 2006. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTI ; ISSN 1785-3788 ; BWP 2006/3.) – 40 p. – ISBN 963 9588 74 1 – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0603.pdf>
- BALLA KATALIN – KÖLLŐ JÁNOS – SIMONOVITS ANDRÁS: Transition with heterogeneous labor. – Bonn : Institute for the Study of Labour, 2006. – 36 p. – (IZA Discussion Paper, 2179.)
- BENEDEK DÓRA – RIGÓ MARIANN – SCHARLE ÁGOTA – SZABÓ PÉTER: Minimálbér-emelések Magyarországon 2001–2006. – Bp. : PM, 2006. – 68 p. – (PM Kutatási Füzetek, 16.)
- BROWN, J. DAVID – EARLE, JOHN S. – TELEGDY ÁLMOS: Does privatization hurt workers? Lessons in comprehensive manufacturing firm panel data in Hungary, Romania, Russia and Ukraine. – Bp. : BCE, MTA KTI, 2005. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTI ; ISSN 1785-3788 ; BWP 2005/10.) – 40 p. – ISBN 963 9588 66 0 – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0510.pdf>
- BROWN, J. DAVID – EARLE, JOHN S. – TELEGDY ÁLMOS: Does privatization hurt workers? Lessons in comprehensive manufacturing firm panel data in Hungary, Romania, Russia and Ukraine. – Kalamazoo, Michigan : W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2005. – 49 p. – (WP05-125.) – <http://www.upjohninst.org/publications/wp/05-125.pdf>
- BRUGGEMANN, RALF – TRENKLER, CARSTEN: Are Eastern European countries catching up? Time series evidence for Czech Republic, Hungary, and Poland. – Berlin : Collaborative Research Center 649, Humboldt University, 2005. – (Discussion Papers SFB649DP2005-014.) – 9 p. – http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de/papers/pdf/SFB_649_DP2005-014.pdf
- CSENGÖDI SÁNDOR – JUNGnickEL, ROLF – URBAN, DIETER: Foreign takeovers and wages : Theory and evidence from Hungary. – Hamburg : Hamburgisches Welt-Wirtschafts Archiv, 2005. – 47 p. – (HWWA discussion paper, ISSN 1616-4814; 337.)
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: County to county migration and labour market conditions in Hungary between 1994 and 2002. – Bp.: BCE ; MTA KTK, 2005. – 24 p. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTK ; ISSN 1785-3788; 2005/6.) – ISBN 963 9588 45 8 – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0506.pdf>
- EARLE, JOHN S. – BROWN, J. DAVID: The microeconomics of creating productive jobs : A synthesis of firm-level studies in transition economies. – Washington, D. C. : The World Bank, 2006. – (World Bank Policy Research Working Paper Series, 3886.) – http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServlet?ID=WDS/IB/2006/04/14/000016406_20060414124201/Rendered/PDF/wps3886.pdf
- FODOR EVA: Women at work : The status of women in the labour markets of the Czech Republic, Hungary and Poland. – Geneva : United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 2005. – V, 25 p. – (Occasional paper, 3.) – ISBN 92 9085 051 5 – [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=655D60DC55B78527C1257011003866BA&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/655D60DC55B78527C1257011003866BA/\\$file/OPGP3.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=655D60DC55B78527C1257011003866BA&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/655D60DC55B78527C1257011003866BA/$file/OPGP3.pdf)
- GÁCS JÁNOS: The macroeconomic conditions of EU-inspired employment policies. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 34 p. – (KTI/IE Műhelytanulmányok = Discussion papers, ISSN 1785-377X ; MT-DP. 2005/20.) – ISBN 963 9588 64 4 – <http://econ.core.hu/doc/dp/dp/mtdp0520.pdf>
- HÁMORI SZILVIA: Comparative analysis of the returns to education in Germany and Hungary (2000). – Bp.: BCE ; MTA KTK, 2005. – 54 p. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTK ; ISSN 1785-3788 ; 2005/7.) – ISBN 963 9588 51 2 – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0507.pdf>
- KERTESI GÁBOR – KÉZDI GÁBOR: Roma children in the transformational recession : Widening ethnic schooling gap and Roma poverty in post-commu-

- nist Hungary. – Bp. : BCE ; MTA KTI, 2005. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTI ; ISSN 1785 3788; BWP 2005/8.) – 34 p. – ISBN 963 9588 54 7 – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0508.pdf>
- KÖLLŐ JÁNOS: A napi ingázás feltételei és a helyi munkanélküliség Magyarországon : Újabb számítások és számpéldák. – Bp. : BCE ; MTA KTI, 2006. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTI ; ISSN 1785 3788 ; BWP 2006/1.) – 23 p. – ISBN 963 9588 67 9 – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0601.pdf>
- LACKÓ MÁRIA: Tax rates with corruption: Labour-market effects : Empirical cross-country comparisons on OECD countries. – Bp. : MTA KTI, 2006. – 40 p. – (KTI/IE Műhelytanulmányok = Discussion papers, ISSN 1785-377X; MT-DP. 2006/04.) – ISBN 963 9588 73 3 – <http://econ.core.hu/doc/dp/dp/mtdp0604.pdf>
- LELKES ORSOLYA: Social exclusion in Central-Eastern Europe : Concept, measurement and policy interventions : Working paper, fighting social exclusion / Publ. by European Centre for Social Welfare Policy and Research ; ILO Strategies and Tools against Social Exclusion and Poverty Programme. – Geneva : ILO, 2006. – V, 50 p. – ISBN 92 2 1185362 print – ISBN 92 2 118537 0 wb pdf – <http://www3.ilo.org/public/french/protection/socsec/step/download/1173p1.pdf>
- MICKLEWRIGHT, JOHN – NAGY GYULA: Job search monitoring and unemployment duration in Hungary : Evidence from a randomised control trial. – Bp. : BCE, MTA KTI, 2005. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTI ; ISSN 1785 3788 ; BWP 2005/9.) – 29 p. – ISBN 963 9588 58 X – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0509.pdf>
- MICKLEWRIGHT, JOHN – NAGY GYULA: Job search monitoring and unemployment duration in Hungary : Evidence from a randomised control trial. – Bonn : Institute for the Study of Labour, 2005. – 27 p. – (IZA Discussion Paper, 1839.)
- MOLNÁR GYÖRGY – KAPITÁNY ZSUZSA: Mobility, uncertainty and subjective well-being in Hungary. – Bp. : MTA KTI, 2006. – 45 p. – (KTI/IE Műhelytanulmányok = Discussion papers, ISSN 1785-377X ; MT-DP. 2006/05.) – ISBN 963 9588 75 X – <http://econ.core.hu/doc/dp/dp/mtdp0605.pdf>
- PERPÉK ÉVA: A vállalkozások munkaerő kereslete és pályakezdőkkel, tanulókkal való elégedettsége - 2005. – Bp. : MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, 2006. – 55 p. – http://www.gvi.hu/letoltes/pdf/palyakezdok_0217.pdf
- SELMECZY IVÁN: Szakképzett munkaerő iránti kereslet a feldolgozóiparban egy empirikus vállalati felvétel tükrében. – Bp. : MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, 2005. – 67 p. – http://www.gvi.hu/letoltes/pdf/ofa_fpar_052_1.pdf
- SELMECZY IVÁN: Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben : Egy empirikus vállalati felvétel és szakértői interjúk elemzése. – Bp. : MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, 2006. – 76 p. – <http://www.gvi.hu/Hungarian/munkaero.html>
- TARJÁNI HAJNALKA: Estimating some labour market implications of skill biased technology change and imports in Hungary. – Bp.: MTA KTI, 2005. – 26 p. – (MTA/KTI Műhelytanulmányok = Discussion papers, ISSN 1785-377X ; MT-DP. 2005/08.) – ISBN 963 9588 49 0 – <http://econ.core.hu/doc/dp/dp/mtdp0508.pdf>
- UREN, LAWRENCE – VIRÁG GÁBOR: Béregyenlőtlenség a Burdett-Mortensen-modellben. – Bp.: MTA KTI, 2005. – 40 p. – (MTA KTI Műhelytanulmányok = Discussion papers, ISSN 1785-377X; MT-DP. 2005/18.) – ISBN 963 9588 62 8 – <http://econ.core.hu/doc/dp/dp/mtdp0518.pdf>
- VARGA JÚLIA: Why to get a 2nd diploma? Is it life-long learning or the outcome of state intervention in educational choices? – Bp. : BCE ; MTA KTI, 2006. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek / MTA KTI; ISSN 1785 3788 ; BWP 2006/4.) – 27 p. – ISBN 963 9588 76 8 – <http://www.econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp0604.pdf>

FÜGGELÉK

Táblázatok és ábrák jegyzéke

Táblázatok

MUNKAPIACI TRENDK

1. táblázat: Foglalkoztatottság, aktivitás és munkanélküliség	16
2. táblázat: A munkanélküliségi ráta nem, kor és iskolai végzettség szerint (százalék)	18
3. táblázat: A 15–24 évesek gazdasági aktivitása nemek szerint, 2003–2005 (ezer fő)	19
4. táblázat: A munkanélküliség időtartama	20
5. táblázat: A foglalkoztatott–munkanélküli és inaktív–munkanélküli státusok közötti váltás (százalék)	21
6. táblázat: Átlagos keresetek a nemzetgazdaságban, a magán- és a közsférában, 2005	21
7. táblázat: Az átlagos bérek iparági eloszlása és a reálbér növekménye	23
8. táblázat: Bruttó havi keresetek területi különbségei a tervezési régiók szintjén	27

KÖZELKÉP

1.1. táblázat: Az alkalmazottak részesedése a különféle jövedelemfajtákban (<i>A</i>) és ennek aránya a teljes munkajövedelemen belül (<i>B</i>), 2003	38
1.2. táblázat: A különböző béren kívüli juttatásokból való részesülést magyarázó modellek. A valószínűsége gyakorolt átlagos parciális hatások, 2003	39
1.3. táblázat: A béren kívüli juttatásokból való részesülést és annak nagyságát magyarázó modellek, 2003 ...	41
1.4. táblázat: Teljes munkaidős keresők havi nettó keresete (bértarifa és Tárki-monitor, 2003)	43
1.5. táblázat: Havi nettó kereset + jutalmak és havi nettó teljes munkajövedelem (kereset + jutalmak + béren kívüli juttatások)	44
F1.1. táblázat: Az alkalmazottak hányad része részesedik a különféle nem pénzbeli juttatásokban	45
F1.2. táblázat: A béren kívüli juttatások meglétét és nagyságát magyarázó modellek, 2003	46
F1.3. táblázat: Teljes munkaidős keresők havi nettó keresetét, illetve a nettó órabért magyarázó modellek (bértarifa és Tárki-monitor, 2003)	46
F1.4. táblázat: Havi nettó kereset és havi nettó teljes munkajövedelem, Mincer-típusú regressziók eredményei. Tárki Monitor-felvétele, 2003	47

2.1. táblázat: A külföldi tulajdon hatása a bérekre	56
3.1. táblázat: A bérek nagysága és változásai a köz- és a versenyszférában	61
3.2. táblázat: A közsféra összetétele, 2002–2003	62
3.3. táblázat: A relatív bér időbeni változása	67
3.4. táblázat: A relatív bér változása végzettség és foglalkozás szerint	67
5.1. táblázat: A kínálati sokk mértéke	82
6.1. táblázat: A közoktatásban, a közsférában és a versenyszférában alkalmazottak átlagos reálkeresete, 2000–2004 (ezer forint, 2000. évi forintban)	90
6.2. táblázat: A közoktatásban foglalkoztatottak átlagos életkora és megoszlása nem és iskolai végzettség szerint, 1998–2004	90
6.3. táblázat: A közoktatásban pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak átlagos életkora és megoszlása nem és iskolai végzettség szerint, 1998–2004	91
6.4. táblázat: A pedagógusképzés választásának meghatározói	96
6.5. táblázat: A pedagóguspálya választásának meghatározói	97
7.1. táblázat: Alapvető mutatók, 1986–2002	103
7.2. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozásuk nemek szerinti összetétele szerint (százalék) ..	103
7.3. táblázat: Nő–férfi különbség a nők foglalkozáson belüli arányában kohorszontként, 1995 és 2002 ...	104
7.4. táblázat: Nő–férfi bérkülönbség és foglalkozások elnöiesedésének bérhatása	104
8.1. táblázat: Induló és utolsó kereset, Gini-mutató (<i>N</i> : 1582)	109
8.2. táblázat: Mobilitás (induló) kereseti kvintilisek szerint (százalék)	110
8.3. táblázat: A kereset és iskolai végzettség	111
8.4. táblázat: A kereset és a felsőfokú végzettség tudományterületének változása	113
8.5. táblázat: Az iskolai végzettség és a foglalkozás illeszkedése	115
8.6. táblázat: Kereset (ezer forint) és illeszkedés	116
8.7. táblázat: Az iskolai végzettség, a szakképzettség, egyéb képzések és az illeszkedés bérelőnye/hátránya (százalék)	118

F8.1. táblázat: Felsőfokú pályakezdekők kereseteit meghatározó tényezők 124

JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI KÖRNYEZET

1. táblázat: A munkanélküliségük miatt passzív ellátásokban részesülők átlaglétszámának összetétele, 1992–2005 (százalék) 136

2. táblázat: Álláskereső munkanélküliek ellátottsági szintje, 1992–2004 (százalék) 137

3. táblázat: A ténylegesen munkát kereső és passzív munkanélküliek aránya a munkanélküli-ellátásban részesülők között 138

4. táblázat: Az álláskeresői járadékra való jogosultság feltételei 139

5. táblázat: Fő szabályok az álláskeresői juttatás összegének megállapításához 140

6. táblázat: Az álláskeresői segély főbb paraméterei 141

7. táblázat: Aktív munkaerőpiaci eszközökben résztvevők átlaglétszáma, 1993–2001 147

M1. táblázat: Foglalkoztatást elősegítő, képzési támogatások a Munkaerőpiaci Alapból 154

STATISZTIKAI ADATOK

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók (*Basic economic indicators*) 161

2.1. táblázat: Népesség (*Population*) 162

2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő (*Population by age groups*) 163

2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő (*Male population by age groups – in thousands*) 164

2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő (*Female population by age groups – in thousands*) 164

3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, ezer fő (*Labour force participation of the population above 14 years*) 165

3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő (*Labour force participation of the population above 14 years – males*) 166

3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő (*Labour force participation of the population above 14 years – females*) 167

3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék (*Labour force participation of the population above 14 years – per cent*) 168

3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék (*Labour force participation of the population above 14 years – males, per cent*) 169

3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék (*Labour force participation of the population above 14 years – females, per cent*) 170

3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő (*15-64 by labour market status (self- categorised) in thousands*) 171

3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék (*Population aged 15-64 by labour market status (self- categorised), percentage*) 172

4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott (*Employed*) 173

4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*) 174

4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék (*Composition of the employed by age groups – males, per cent*) 175

4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása nők, százalék (*Composition of the employed by age groups – females, per cent*) 175

4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék (*Composition of the employed by level of education – males, per cent*) ... 176

4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék (*Composition of the employed by level of education – females, per cent*) 176

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint (*Employed by type of employment*) 178

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék (*Composition by type of employment – per cent*) 178

4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint (*Employees by industry, per cent*) 179

4.10. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by firm size, per cent*) 180

4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent*) 180

4.12. táblázat: 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék (*Employment rate of population aged 15-64, by age group, males*) 181

4.13. táblázat: 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék (*Employment rate of population aged 15-64 by age group, females*) 181

4.14. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak (*Employment rate of population aged 15-64 by level of education, males*) 182

4.15. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, nők (*Employment rate of population aged 15-64 by level of education, females*) 182

5.1. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása (*Registered and MFS unemployment*) 183

5.2. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása kor és nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék (*Unemployment rate by age and gender and % of long term unemployed*) 184

5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak (*Composition of the unemployed by level of education, males*) 184

5.4. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők (<i>Composition of the unemployed by level of education, females</i>)	185
5.5. táblázat: 15–64 évesek munkanélküliségi rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék (<i>Unemployment rate of population aged 15-64 by level of education, males</i>)	185
5.6. táblázat: 15–64 évesek munkanélküliségi rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék (<i>Unemployment rate of population aged 15-64 by level of education, females</i>)	186
5.7. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő (<i>The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands</i>)	187
5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint (<i>Registered unemployed by economic activity as observed in the LFS</i>)	189
5.9. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján, éves átlagok, ezer fő ill. százalék (<i>Selected time series of registered unemployment, yearly average, in thousands, per cent</i>)	190
5.10. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő (<i>First-time entrants and re-entrants to the unemployment register, in thousands</i>)	191
5.11. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok (<i>Benefit receipt and participation in active labour market programs</i>)	192
5.12. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint (<i>Distribution of registered unemployed by educational attainment</i>)	193
5.13. táblázat: A munkanélküli ellátásban részesülők megoszlása végzettség szerint (<i>Distribution of unemployment benefit recipients by educational attainment</i>)	193
5.14. táblázat: A jövedelempótló támogatásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint (<i>Distribution of unemployment assistance by educational attainment</i>)	194
5.15. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülőkhelyezkedési arányai (<i>The ratio of those who are employed among the former participants of ALMPs</i>)	194
5.16. táblázat: A 2005 évben befejezett programokból kikerülőkhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint (<i>Employment ratio of former participants of ALMPs by sex, age and education for the programmes finished in 2005</i>)	195
5.17. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők érintett létszámának megoszlása (<i>The distribution of the total number of labour market training participants</i>) ...	196
5.18. táblázat: A képzésben résztvevő munkanélküliek számának megoszlása a képzés típusa szerint (<i>The distribution of non-employed labour market training participants by the type of training</i>)	196
5.19. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkanélküliek számának korcsoport és iskolai végzettség szerinti megoszlása, nemeként (<i>The distribution of those entering into the training programmes by age groups and educational level for male and female participants</i>)	197
5.20. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag (<i>The distribution of registered unemployment by educational attainment, yearly averages</i>)	197
5.21. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdekők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag (<i>The distribution of registered unemployed school-leavers by educational attainment, yearly averages</i>)	198
5.22. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma iskolai végzettség szerint, éves átlag (<i>The number of registered unemployed by educational attainment, yearly averages</i>)	198
5.23. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdekők száma iskolai végzettség szerint, éves átlag (<i>The number of registered unemployed school-leavers by educational attainment, yearly averages</i>)	198
6.1. táblázat: Nominális és reálkereset (<i>Nominal and real earnings</i>)	199
6.2. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint (<i>Gross average earnings by industry – total</i>)	200
6.3. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset nemeként, nemzetgazdasági ágak szerint, 2005 (<i>The composition of full-time employees and average earnings by gender in major branches of the economy in 2005</i>)	202
6.4. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a nemzetgazdaságban nemeként, iskolai végzettség szerint, 2005 (<i>The composition of full-time employees and average earnings in the economy by gender and level of education in 2005</i>)	203
6.5. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a költségvetési szektorban nemeként, iskolai végzettség szerint, 2005 (<i>The composition of full-time employees and average earnings in the budgetary sector by gender and level of education in 2005</i>)	203
6.6. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a versenyszférában nemeként, iskolai végzettség szerint, 2005 (<i>The composition of full-time employees and average earnings in the competitive sector by gender and level of education in 2005</i>)	204
6.7. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (<i>Percentage of low paid workers by gender, age groups, level of education and industries</i>)	205
6.8. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciált-sága nemeként és együtt, decilis hányadosok (<i>The differentiation of gross monthly earnings by gender, ratios of decile</i>)	207
6.9. táblázat: Gazdálkodási formák szerinti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemeként, Ft/fő, hó, 2005 (<i>Average earnings in the na-</i>	

<i>tional economy by forms of control, broken down to manual and non-manual workers, by genders, HUF/capita, month, 2005)</i>	208
6.10. táblázat: Létszámnagyság kategória szerinti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (<i>Average earnings in the national economy by staff-size-categories, broken down to manual and non-manual workers, by gender, HUF/capita, month, 2005)</i>	208
6.11. táblázat: A versenyszféra kereseti átlagai munkaköri kategóriánként fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (<i>Average earnings in the competitive sector by wage categories, broken down to manual and non-manual workers and by gender, HUF/capita, month, 2005)</i>	209
6.12. táblázat: Korcsoportonkénti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (<i>Average monthly earnings in the national economy by age groups and sectors broken down to manual and non-manual workers by gender, HUF/capita, month, 2005)</i>	210
6.13. táblázat: Megyéenkénti és régióenkénti kereset átlagok a nemzetgazdaságban fizikai-szellemi bontásban, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (<i>Average monthly earnings in the national economy by counties and regions broken down to manual and non-manual workers, by gender, HUF/capita, month, 2005)</i>	211
6.14. táblázat: Tulajdonhányad szerinti kereset átlagok a versenyszférában, fizikai-szellemi, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (<i>Average earnings in the competitive sector by ownership ratios broken down to manual and non-manual workers and gender, HUF/capita, month, 2005)</i>	212
6.15. táblázat: Tulajdonhányad és létszámnagyság szerinti kereset átlagok a versenyszférában, Ft/fő, hó, 2005, fizikaiak (<i>Average monthly earnings in the competitive sector by ownership ratios and staff-size categories, HUF/capita, month, 2005, manual workers)</i>	212
6.16. táblázat: Tulajdonhányad és létszámnagyság szerinti kereset átlagok a versenyszférában, Ft/fő, hó, 2005, szellemiek (<i>Average monthly earnings in the competitive sector by ownership ratios and staff-size categories, HUF/capita, month, 2005, non manual workers)</i>	213
6.17. táblázat: Tulajdonhányad és létszámnagyság szerinti kereset átlagok a versenyszférában, Ft/fő, hó, 2005 – összesen (<i>Average monthly earnings in the competitive sector by ownership ratios and staff-size categories, HUF/capita, month, 2005 – manual and non-manual together)</i>	213
6.18. táblázat: Korév szerinti kereset átlagok a nemzetgazdaságban, fizikai-szellemi, nemenként, Ft/fő, hó, 2005 (<i>Average monthly earnings by age in the national economy, broken down to manual and non-manual workers, by gender, HUF/capita, month, 2005)</i>	214
7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma (<i>School leavers by level of education)</i>	216
7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma (<i>Pupils/students entering the school system, by level of education)</i>	217
7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma (<i>The number of full time pupils/students by level of education)</i>	218
7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma (<i>The number of pupils/students not in full time by level)</i>	219
7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők létszámának alakulása, nappali tagozat (<i>Number of high school applicants, full time)</i>	219
8.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (<i>Registered vacancies)</i>	220
8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya (<i>Firms intending to increase/decrease their staff)</i>	221
8.3. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (<i>Firms expecting increasing/decreasing orders)</i>	222
8.4. táblázat: Új kapacitásokat üzembe helyező vállalatok (<i>Firms activating new capacities)</i>	223
9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta (<i>Regional inequalities: Labour force participation rates)</i>	224
9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint (<i>Regional inequalities: Unemployment rate)</i>	225
9.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta (<i>Regional inequalities: Registered unemployment rate)</i>	226
9.4. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai (<i>Annual average registered unemployment rate by counties)</i>	227
9.5. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben (<i>Average monthly earnings in Budapest and the counties)</i>	228
9.6. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (<i>Regional inequalities: gross monthly earnings)</i>	229
9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (<i>Regional inequalities: gross domestic product</i>) ...	230
10.1. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (<i>Work permits issued to foreign citizens)</i>	232
10.2. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya (<i>Employees since 0–6 months)</i>	232
10.3. táblázat: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak főbb demográfiai jellemzők szerint, 1980–2001 (<i>Employees living and working in the residence and daily commuters by main demographic indicators, 1980–2001; in thousands, per cent</i>) ...	233

11.1. táblázat: Minimálbér (<i>Minimum wage</i>)	234
11.2. táblázat: Központi bérmegállapodások (<i>National agreements on wage guidelines, previous year = 100</i>)	235
11.3. táblázat: Sztrájkok (<i>Strikes</i>)	235
12.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemenként az Európai Unió tagországaiban, 2005 (<i>Employment and unemployment rate of population aged 15–64 by sex in the EU–15 and EU–25, 2005</i>)	236
12.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2005 (<i>Employment composition, 2005</i>)	237
12.3. táblázat: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak törvényes minimálbére, 23 évesek és idősebbek (<i>Monthly statutory minimum wage rates, Full-time adult employees, aged 23+</i>)	238

Ábrák

MUNKAPIACI TRENDÉK

1. ábra: A munkanélküliségi ráta, 1993–2005	17
2. ábra: A bértváltozás a magán- és a közszférában	22
3. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása a régiókban, 15–64 éves népesség, 1992–2005	24
4. ábra: Ágazati átalakulás a régiókban 2004–2005 (ezer fő)	25
5. ábra: A regisztrált munkanélküliségi ráták különbségeinek alakulása a megyék között, 1993–2005	26
KÖZELKÉP	
2.1. ábra: Hozamosztozkodás a főbb nemzetgazdasági ágakban	55
3.1. ábra: Átlagbérek változása a közszférában, végzettség szerint (2000 = 100 százalék)	63
3.2. ábra: Átlagbérek változása a közszférában, foglalkozás szerint (2000 = 100 százalék)	64
3.3. ábra: A köz- és magánszféra relatív átlagbéreinek változása, végzettség szerint (magánszféra = 100)	65
3.4. ábra: A köz- és magánszféra relatív átlagbéreinek változása, foglalkozás szerint (magánszféra = 100)	65
4.1. ábra: Az egyes régiók bruttó kereseti különbsége Észak-Alföldhöz képest, 1998–2004	70
4.2. ábra: Az egyes régiók nettó kereseti különbsége Észak-Alföldhöz képest, 1998–2004	71
4.3. ábra: A kereset és bérköltség munkanélküliség-rugalmassága, 1998–2003	72
4.4. ábra: Településtípusok közti becslült nettó kereseti különbségek, 1998–2003	74
4.5. ábra: Településtípusok közti becslült bruttó kereseti különbségek, 1998–2003	74
4.6. ábra: Régiók közti becslült nettó kereseti különbségek, 1998–2003	75
4.7. ábra: Régiók közti becslült bruttó kereseti különbségek, 1998–2003	76
4.8. ábra: Régiók közti becslült nettó kereseti különbségek, 1998–2003	77

4.9. ábra: Régiók közti becslült bruttó kereseti különbségek, 1998–2003	77
4.10. ábra: Becslült bruttó bérköltség-változás, ha a vállalat az i-ik sorban lévő régióból a j-ik oszlopban lévő régióba települ át termelékenységi szintjének megtartásával, 1998–2003	78
5.1. ábra: Koréves bérhozamok trendjei, 1992–2005	84
5.2. ábra: A diplomások relatív bére az előregedő diplomás foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)	85
5.3. ábra: A diplomások relatív bére a stabil korösszetételű diplomás foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)	86
5.4. ábra: A diplomások relatív bére a fiatalodó diplomás foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)	86
5.5. ábra: A diplomások relatív bére az ügyviteli-irodai foglalkozási csoportban, 1995–2005 (országos átlagkereset = 100)	87
6.1. ábra: A közoktatásban foglalkoztatottak keresete a nemzetgazdasági átlag arányában, 1989–2004 (százalék)	89
6.2. ábra: A közoktatásban foglalkoztatottak relatív keresete a gyakorlati idő és nem rögzítése mellett, iskolázottsági kategóriánként, 1998–2004	91
6.3. ábra: A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagos keresete a közoktatásban, a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak keresetének arányában, gyakorlati idő szerint, 1989, 2001, 2004 (százalék)	92
6.4. ábra: A főiskolai végzettségű foglalkoztatottak átlagos keresete a főiskolai végzettségű szakképzett pedagógusok keresetének arányában, valamint az egyetemi végzettségű foglalkoztatottak átlagos keresete az egyetemi végzettségű szakképzett pedagógusok keresetének arányában, gyakorlati idő szerint, nemenként, 2004 (százalék)	94
STATISZTIKAI ADATOK	
1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása (<i>Annual changes of basic economic indicators</i>)	161
2.1. ábra: Január 1-jei népesség, függőségi ráta (<i>Population on 1st January</i>)	162
2.2. ábra: A népesség főbb korcsoportok szerint (<i>Population by age groups</i>)	163
3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint (<i>Labour force participation of population at working age, total</i>)	168
3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint (<i>Labour force participation of population of working age, males</i>)	169
3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint (<i>Labour force participation of population of working age, females</i>)	170
4.1. ábra: Összes foglalkoztatott (<i>Employed</i>)	173
4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (<i>Employed by gender</i>)	174

4.3. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék (<i>Employed by age, per cent</i>)	177	6.5. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága (<i>The dispersion of gross average earnings</i>)	207
4.4. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék (<i>Employed by highest educational attainment and gender, per cent</i>)	177	7.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók aránya a megfelelő korú népesség arányában (<i>Full time students as a percentage of the different age groups</i>)	216
4.5. ábra: Az alkalmazásban állók, szövetkezeti tagok, egyéb társas vállalkozások tagjainak és egyéni vállalkozók illetve segítő családtagok arányának alakulása (<i>Ratio of employees, members of cooperatives, members of other partnerships, self-employed and assisting family members, per cent</i>)	179	7.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban (<i>Flows of the educational system by level</i>)	217
4.6. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint (<i>Employees of the corporate sector by firm size and by the share of foreign ownership</i>)	180	7.3. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása (<i>The percentage of sharing the pupils/students in the educational system</i>)	218
5.1. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták (<i>Registered and LFS, LFS unemployment rates</i>)	183	8.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása (<i>Number of registered vacancies and registered unemployed</i>)	220
5.2. ábra: A munkanélküliek aránya a munkakeresés hossza szerint, százalék (<i>The distribution of unemployed by duration of job search, per cent</i>)	187	8.2. ábra: Létszámcsökkenést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása (<i>Firms intending to increase/decrease their staff</i>)	221
5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben (<i>Quarterly flows between labour market states, population between 15–74 years</i>)	188	8.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (<i>Firms expecting increasing/decreasing orders</i>)	222
5.4. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint (<i>Registered unemployed by economic activity</i>)	189	9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban (<i>Regional inequalities: Labour force participation rates in NUTS-2 level regions</i>) ...	224
5.5. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő (<i>Entrants to the unemployment register, in thousands</i>)	191	9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban (<i>Regional inequalities: LFS-based unemployment rates in NUTS-2 level regions</i>)	225
6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása (<i>Change of gross earnings and net earnings</i>)	199	9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban (<i>Regional inequalities: Registered unemployment rate in NUTS-2 level regions</i>)	226
6.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 1995, 2005 (<i>Gross earnings as a percentage of national average, by industry, 1995, 2005</i>)	201	9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai (<i>Regional inequalities: Registered unemployment rates in the counties</i>)	227
6.3. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék (<i>The composition of low paid workers by gender</i>)	206	9.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei (<i>The dispersion of county level registered unemployment rates</i>)	228
6.4. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya korcsoport szerint, százalék (<i>The composition of low paid workers by age groups</i>)	206	9.6. ábra: Regionális különbségek: keresetek (<i>Regional inequalities: gross monthly earnings</i>)	231
		9.7. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (<i>Regional inequalities: gross domestic product</i>) .	231
		11.1. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában (<i>Minimum wage, average gross earnings = 100</i>)	234